



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
Facultad de Ciencias Médicas

Protocolo de Actuación Institucional ante Denuncias de Acoso Sexual (PAIDAS)

Aprobado por Resolución N° 071-00-2023 del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción de fecha 27 de enero de 2023, Acta N° 3211 (A.S.O.C.D. N° 3211/27/01/2023).



Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Ciencias Médicas

Protocolo de Actuación Institucional ante Denuncias de Acoso Sexual (PAIDAS)

1. CONSIDERACIONES GENERALES

El presente “Protocolo de Actuación Institucional ante Denuncias de Acoso Sexual” (en adelante, PAIDAS) parte del enfoque de derechos humanos y dispone la intervención interna institucional adecuada de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción (FCM UNA), para sus sedes de Asunción, San Lorenzo y Santa Rosa del Aguaray, incluyendo la derivación asistida y/o el acompañamiento. Busca garantizar el derecho de toda persona integrante de la comunidad académica de la FCM UNA (docentes escalafonados, docentes no escalafonados, estudiantes, postulantes a carreras de la institución, personal de blanco o administrativo) de ser oída y a que se faciliten mecanismos sencillos, rápidos y efectivos para que sea amparada ante situaciones de acoso sexual que afecten el derecho a una vida libre de violencia, la autonomía y la integridad personal.

Este PAIDAS es un mecanismo interno institucional de la FCM UNA. Para garantizar su objetivo de proteger a las personas ante situaciones de acoso sexual, las personas denunciadas participarán y serán oídas durante toda la intervención, respetándose sus decisiones respecto al impacto de esta intervención en sus vidas.

En este protocolo, todas las actuaciones para búsqueda de información o investigación ante denuncias de acoso sexual serán efectuadas con base en las siguientes condiciones:

1.1. Conceptos

- 1.1.1. Acoso sexual:** conducta no deseada, no solicitada o no consentida, de carácter físico o verbal, que tiene por finalidad la obtención de favores de naturaleza sexual de una persona y que sea producida por parte de:
- otra que abusa de su posición de superioridad jerárquica o de la relación de dependencia laboral o académica de quien la sufre (acoso sexual vertical); o,
 - otra que resulte compañera de igual o inferior jerarquía, produciendo un ambiente hostil, incómodo, ofensivo, humillante o intimidante para la misma o las demás personas del ambiente laboral o académico (acoso horizontal).

El acoso sexual incluye, entre otros, contacto físico como palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos u otras formas de contacto inapropiado y no deseado, cualquier forma de violencia física, incluida la agresión sexual, conducta verbal inapropiada que incluye comentarios sobre la apariencia de alguien, edad, comentarios sexuales, lenguaje grosero u obsceno, proposiciones de intimar o relacionadas a expresiones romántico/sexuales no consentidas, invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física, insultos basados en el género, la orientación sexual o la identidad de género, comentarios condescendientes y envío de mensajes por medios telemáticos u otros, escritos que se refieran de manera explícita a un vínculo pretendido de índole romántico-sexual no consentido.

1.2. Principios de actuación

1.2.1. Preeminencia de los derechos humanos: toda persona tiene derecho a trabajar y/o estudiar en un ambiente libre de acoso sexual y de discriminación. Este derecho fundamental de docentes escalafonados, docentes no escalafonados, estudiantes, postulantes a carreras de la institución, personal de blanco o administrativo debe orientar la gestión del ambiente de trabajo y académico de la FCM UNA.

1.2.2. Confidencialidad de las actuaciones: se garantiza de manera estricta la reserva de la identidad de las partes en la investigación interna, así como la confidencialidad de las actuaciones. Ninguna de las partes involucradas puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

1.2.3. Garantías básicas de continuidad laboral y/o académica para las personas que utilicen los canales de denuncia: toda persona que realice una denuncia tiene garantizada su continuidad laboral y/o académica, según sea el caso, dentro de los plazos convenidos, y que su colaboración ante una sospecha o un hecho de acoso sexual y consecuente presentación de una denuncia, no sea causal de desvinculación laboral o suspensión académica.

El Consejo Directivo de la FCM UNA garantiza que ningún docente escalafonado, docente no escalafonado, estudiante, personal de blanco o administrativo sea objeto de represalias por presentar una denuncia por acoso sexual, aún en aquellos casos en que la denuncia resulte finalmente infundada o archivada. Esta condición contribuye a generar un ambiente de confianza y seguridad laboral en quienes pudieran resultar víctimas. De este modo se facilita que, existiendo un caso concreto, la denuncia pueda formularse adecuadamente ante quienes tienen la responsabilidad institucional de intervenir. Se garantiza igualmente la continuidad (laboral, de servicios, o académica, según sea el caso) de la persona denunciada, en los términos de vinculación que posea con la FCM UNA, mientras no se demuestre su responsabilidad en el marco de la investigación interna.

1.2.4. Debida diligencia: toda denuncia sobre acoso sexual será tratada con prontitud y prioridad, de manera rápida y eficaz. Se garantiza que la denuncia sea resuelta dentro de los plazos previstos y que la misma tenga una resolución efectiva que cierre el procedimiento, al término de sus etapas de investigación.

1.2.5. Debido proceso: se respetan los principios del debido proceso, de modo a garantizar la justicia para las partes involucradas en la situación de acoso sexual. Toda denuncia será tratada con seriedad, asegurando que todas las partes tengan la oportunidad y el tiempo suficiente para prepararse, responder y exponer sus puntos de vista. Las personas responsables de intervenir ante las denuncias sobre acoso sexual deberán actuar de manera empática, equitativa e imparcial. Se dará a la persona denunciada por acoso la justa oportunidad de conocer la denuncia en su contra, así como a acceder, controlar e impugnar las pruebas ofrecidas por la parte denunciante, y a disponer del tiempo y la oportunidad necesarios para preparar una respuesta a las acusaciones hechas por la parte denunciante, y ofrecer sus propias pruebas en descargo.

1.2.6. Acceso a la justicia: se reconoce que el uso de los procedimientos internos establecidos en este PAIDAS no excluye el derecho de las personas a presentar demandas judiciales, de acuerdo con la legislación nacional vigente, cuando así correspondiere.

2. COMITÉ DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL ANTE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

Se instituye un Comité de Intervención Institucional ante Denuncias de Acoso Sexual (en adelante, COIDAS). Este Comité se integrará por las siguientes personas, designadas por el Decano:

1. El Jefe del Departamento de Salud Mental de la FCM UNA, quien presidirá el COIDAS;
2. El Subjefe del Departamento de Salud Mental de la FCM UNA, quien actuará de secretario;
3. El Director General Asistencial o representante designado;
4. El Director Académico o representante designado;
5. El Director de Postgrado o representante designado;
6. El Director de Gestión y Desarrollo del Talento Humano o representante designado;
7. El Director de Leyes y Reglamentos o representante designado; y,
8. El Director de Admisión o representante designado.

Se requerirá la presencia de al menos cuatro miembros para sesionar, uno de los cuáles deberá ser el Jefe del Departamento de Salud Mental o el Subjefe de Departamento. El COIDAS podrá solicitar al Decano la inclusión temporal de algunos miembros, según el caso tratado (coordinadores de carrera, representantes de los Centros de Estudiantes, representantes de médicos o kinesiólogos residentes, personal de enfermería, miembros de sindicatos). Los integrantes del COIDAS estarán sujetos a la confidencialidad en todas sus actuaciones y deliberaciones y se abstendrán de brindar información a personas externas a las partes involucradas.

2.1. Funciones del COIDAS

- a. Promover acciones institucionales que permitan la socialización del PAIDAS.
- b. Brindar asesoramiento a todos los integrantes de la comunidad académica de la FCM UNA sobre el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral y académico y sobre la política institucional vigente.
- c. Recibir, investigar, analizar y determinar las denuncias sobre acoso sexual, conforme este protocolo.
- d. Formular recomendaciones sobre la resolución de los casos que se presenten ante el Consejo Directivo de la FCM UNA.
- e. Facilitar la mediación y/o conciliación, en aquellos casos en los que sea razonable la resolución del caso por esta vía.
- f. Mantener vigentes las medidas de prevención y comunicación de la política institucional en el seno de la organización.
- g. Informar al Decano, y a su través al Consejo Directivo, de las acciones realizadas en el año, e incluir un informe de gestión en la memoria institucional del año.

3. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

3.1. Cuestiones generales

El procedimiento será confidencial y sumario, debiendo tramitarse con la mayor diligencia y respetando el debido proceso y el derecho a la defensa, conforme a las etapas que se establecen en este procedimiento. El procedimiento se iniciará a denuncia de parte afectada. Si existe una negativa de colaborar conforme al protocolo por parte de las personas afectadas, el COIDAS tomará en consideración los motivos y continuará la investigación de oficio, dejando constancia de tal situación para las recomendaciones finales del caso.

3.2. Pertinencia de las denuncias en el marco del procedimiento interno

Podrán presentar denuncias:

- a. Docentes escalafonados, docentes no escalafonados (incluidos los médicos residentes y kinesiólogos residentes), estudiantes, postulantes a carreras de la institución, personal de blanco (incluidos el personal de enfermería, bioquímicos, psicólogos, otros) o administrativo;
- b. Las personas que se encuentren en proceso de selección de personal o busquen trabajo en la FCM UNA; y,
- c. Las personas beneficiarias de los servicios y/o proyectos de la institución (pacientes, familiares de pacientes, integrantes de comunidades a las que asiste la FCM UNA).

Las denuncias podrán ser dirigidas contra:

- a. Docentes escalafonados, docentes no escalafonados (incluidos los médicos residentes y kinesiólogos residentes), estudiantes, postulantes a carreras de la institución, personal de blanco (incluidos el personal de enfermería, bioquímicos, psicólogos, otros) o administrativo.

3.3. Formalidades para la denuncia

Las denuncias deberán ser presentadas en forma escrita, de acuerdo con el **Anexo I - Formato de denuncia de acoso sexual**. No se tramitarán denuncias anónimas. Las denuncias se recibirán en Mesa de Entrada del Departamento de Salud Mental de la FCM UNA, primer piso, Hospital de Clínicas, Campus de la UNA, San Lorenzo.

3.4. Medidas precautorias

Recibida una denuncia de acoso sexual y en cualquier momento del proceso, el COIDAS podrá recomendar al Decano que se dispongan de medidas preventivas, que incluyen, entre otras, separación de espacios físicos de las personas afectadas, redistribución de la carga horaria o cualquier otra medida similar tendiente a precautelar el derecho a una vida libre de violencia. La adopción de una medida preventiva de este tipo no conllevará prejuizgamiento sobre el fondo de la denuncia ni menoscabo de los derechos de las personas involucradas.

3.5. Actuaciones preliminares

- a. Recibida la denuncia, el COIDAS se reunirá en las primeras 48 horas hábiles para su estudio preliminar. A continuación se designará a una persona con el perfil adecuado, quien será la encargada de llevar adelante las actuaciones en nombre del comité.
- b. La persona designada convocará a una entrevista personal a la persona denunciante (con todas ellas por separado, si fueran más de una), para que ésta sea oída, confirme y amplíe su versión de los hechos, manifieste sus necesidades y expectativas, consulte sobre la voluntad acerca de la resolución de la situación y sea asesorada sobre las alternativas en el agotamiento de recursos internos.
- c. En esta entrevista, la persona denunciante colaborará y presentará todos aquellos insumos o elementos que puedan ser valorados como prueba o medio de verificación de la información.
- d. Se comunicará a la persona denunciada, por medio de nota escrita, sobre las acciones y mecanismos a ser adoptados en su caso. Se convocará a la parte denunciada a una entrevista.
- e. En la entrevista, se solicitará colaboración y presentación de información necesaria para esclarecer el caso y se reunirá la información pertinente para recomendar de manera efectiva sobre la situación, se le facilitará una copia íntegra de la denuncia y de los documentos presentados, y se le informará sobre los plazos y medios con que cuenta para el ejercicio de su defensa. Asimismo, se consultará sobre su voluntad de colaboración y las alternativas planteadas por la persona afectada en el marco de la denuncia. Si existiere una negativa a colaborar conforme al protocolo por parte de la persona denunciada, se dejará constancia de este hecho y sus motivos, pero la investigación proseguirá de oficio, considerando esta situación para las recomendaciones finales del caso.
- f. El COIDAS advertirá a la parte denunciada de la estricta obligación de mantener la confidencialidad del procedimiento interno de actuación en casos de acoso sexual.
- g. La parte denunciada tendrá diez días corridos para responder por escrito la denuncia formulada en su contra. Con la contestación de la denuncia, deberá presentar toda prueba documental que tenga a su disposición y nombrará a los/as testigos/as que haya ofrecido.

3.6. Actuaciones de investigación

- a. **Duración total del procedimiento:** las actuaciones en el marco de la investigación no demorarán más de treinta días corridos, hasta su resolución. En el marco de este procedimiento de investigación interna institucional no corresponde admitir incidentes, dilaciones ni prórrogas.
- b. **Pruebas:** en particular son pertinentes las pruebas documentales, las testificales y la confesión o el reconocimiento de hechos o situaciones.
 - Pruebas documentales: son válidos todos los instrumentos públicos y privados, en particular, son pruebas las cartas y otras comunicaciones electrónicas (correos electrónicos, SMS, textos enviados por programas de mensajería instantánea, etcétera) cuando el remitente y el destinatario del mensaje de datos sean las partes de la denuncia. También son válidos los registros de mensajes de texto y de llamadas proveídos por las compañías prestadoras de servicios de telefonía celular a solicitud de los titulares de línea.
 - Prueba de testigos: son válidas las declaraciones de testigos que refieran haber visto, oído o conocido de una manera directa los hechos que se denuncian. Los/as testigos deben ser personas mayores de 18 años y, especialmente, los/as mismos/as trabajadores/as o estudiantes de la FCM UNA. Cada parte puede proponer hasta cuatro testigos. El COIDAS deberá entrevistar a los/as testigos ofrecidos de manera personal y confidencial, sin la presencia de las partes y/o terceras personas. Las partes podrán formular preguntas a los/as testigos mediante la presentación previa de un interrogatorio por escrito y/o tachar a los/as testigos por motivos fundados en inhabilidad o en hechos que hicieren presumir la parcialidad de su declaración.
 - Confesión y reconocimiento de hechos o situaciones: se tendrán como probados los hechos o situaciones que las partes del procedimiento reconozcan libremente o admitan en sus presentaciones respectivas. Contestada la denuncia por la parte denunciada, se recibirá/n la/s prueba/s. El COIDAS adjuntará toda prueba documental presentada por las partes y entrevistarán en la brevedad posible a los/as testigos que se hayan ofrecido, utilizando para el efecto el **Anexo II - Formato de acta de declaración testifical**.
- c. **Conclusión:** recibida/s toda/s la/s prueba/s, el COIDAS deberá concluir la investigación interna, elaborando un informe de conclusión sobre la denuncia recibida, las actuaciones realizadas, las pruebas obtenidas y determinará los hechos ocurridos y probados, señalando las responsabilidades que se hayan incumplido en su caso, recomendando medidas a tomar. El COIDAS deberá mantener un enfoque de trabajo orientado a la víctima, dando prioridad a la recomendación de medidas que tiendan a la reparación del daño causado y la restauración del clima laboral y organizacional afectado. En el informe también se podrán formular recomendaciones generales dirigidas a la FCM UNA, orientadas a la prevención y a evitar que hechos similares se vuelvan a repetir. El informe de conclusión será comunicado a las partes para que formulen observaciones por escrito, contando para ello con un plazo de diez días corridos. Cumplido ese plazo, el informe y el expediente completo de la investigación será comunicado al Decano, quien lo presentará al Consejo Directivo, órgano responsable de tomar las decisiones que se recomienden.

4. MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

4.1. Conciliación, mediación o salidas alternativas

Cuando las circunstancias específicas del caso lo ameriten y no se trate de un hecho grave o reiterativo, exista libre voluntad de las partes y no colisione con otras disposiciones normativas de protección de derechos, el COIDAS podrá recomendar un procedimiento de conciliación, mediación o resolución alternativa de conflictos, identificando en la situación denunciada, sobre la base de un acuerdo que garantice efectivamente la reparación del daño causado, la satisfacción de la víctima y la no repetición de los hechos denunciados. Todo será informado al Consejo Directivo.

Ficha técnica

Protocolo de Actuación Institucional ante Denuncias de Acoso Sexual

Elaborado por: Mg. Prof. Dr. Julio Torales, Dra. Noelia Ruiz Díaz & Dr. Marcelo O'Higgins

Aprobado por Resolución N° 071-00-2023 del Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción de fecha 27 de enero de 2023, Acta N° 3211 (A.S.O.C.D. N° 3211/27/01/2023).

ANEXO I

Formato de denuncia de acoso sexual

Fecha:
 DÍA MES AÑO

Datos de la persona que presenta la denuncia

Nombres y apellidos: _____

Cédula de identidad: _____

Teléfono: _____

Correo electrónico: _____

Relación con la FCM UNA:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Docente Escalafonado | <input type="checkbox"/> Postulante a carreras de la FCM UNA |
| <input type="checkbox"/> Docente No Escalafonado | <input type="checkbox"/> Personal de blanco |
| <input type="checkbox"/> Estudiante | <input type="checkbox"/> Personal administrativo |

Si es funcionario de la institución, ¿en qué Cátedra/Servicio/Departamento se desempeña?:

Si es funcionario de la institución, complete el nombre de su Jefe o Superior inmediato:

Datos de la persona sobre la que se presenta la denuncia

Nombres y apellidos: _____

Teléfono: _____

Relación con la FCM UNA:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Docente Escalafonado | <input type="checkbox"/> Postulante a carreras de la FCM UNA |
| <input type="checkbox"/> Docente No Escalafonado | <input type="checkbox"/> Personal de blanco |
| <input type="checkbox"/> Estudiante | <input type="checkbox"/> Personal administrativo |

Si es funcionario de la institución, ¿en qué Cátedra/Servicio/Departamento se desempeña?:

Si es funcionario de la institución, complete el nombre de su Jefe o Superior inmediato:

Declaración de hechos

Fecha en la que ocurrió:

DÍA

MES

AÑO

Hora aproximada:

Lugar: _____

Relate detalladamente la conducta de la persona que presuntamente le acosó:

Reacción inmediata de usted ante esta persona:

Mencione si conoce otros casos de acoso similares en la institución:

Mencione si hubo cambios en su situación laboral/académica a partir de los hechos:

(Adjunte más páginas en caso que estas líneas no sean suficientes)

Elementos de comprobación

Documentos (señale los documentos que presenta adjunto al formulario de denuncia):

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Testigos

TESTIGO 1

Nombres y apellidos: _____

Teléfono: _____

Relación con la FCM UNA:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Docente Escalafonado | <input type="checkbox"/> Postulante a carreras de la FCM UNA |
| <input type="checkbox"/> Docente No Escalafonado | <input type="checkbox"/> Personal de blanco |
| <input type="checkbox"/> Estudiante | <input type="checkbox"/> Personal administrativo |

Si es funcionario de la institución, ¿en qué Cátedra/Servicio/Departamento se desempeña?:

Si es funcionario de la institución, complete el nombre de su Jefe o Superior inmediato:

TESTIGO 2

Nombres y apellidos: _____

Teléfono: _____

Relación con la FCM UNA:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Docente Escalafonado | <input type="checkbox"/> Postulante a carreras de la FCM UNA |
| <input type="checkbox"/> Docente No Escalafonado | <input type="checkbox"/> Personal de blanco |
| <input type="checkbox"/> Estudiante | <input type="checkbox"/> Personal administrativo |

Si es funcionario de la institución, ¿en qué Cátedra/Servicio/Departamento se desempeña?:

Si es funcionario de la institución, complete el nombre de su Jefe o Superior inmediato:

Nombres y apellidos: _____

Teléfono: _____

Relación con la FCM UNA:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Docente Escalafonado | <input type="checkbox"/> Postulante a carreras de la FCM UNA |
| <input type="checkbox"/> Docente No Escalafonado | <input type="checkbox"/> Personal de blanco |
| <input type="checkbox"/> Estudiante | <input type="checkbox"/> Personal administrativo |

Si es funcionario de la institución, ¿en qué Cátedra/Servicio/Departamento se desempeña?:

Si es funcionario de la institución, complete el nombre de su Jefe o Superior inmediato:

Firma de la persona denunciante

ANEXO II

Formato de acta de declaración testifical

Declaración de (nombre y apellido, CI N°, nacionalidad, profesión y domicilio):

Fecha:
 DÍA MES AÑO

Hora:

Lugar de la entrevista: _____

¿Tiene algún grado de parentesco con las partes? _____

¿Tiene algún interés en el resultado de este procedimiento? _____

Refiera todo lo que conoce sobre la denuncia del presunto acoso sexual presentada:

Firma del testigo

Firma de/de los integrante(s) del COIDAS