


**Guía para la prevención
y atención en casos de
acoso y violencia sexual
en la UCAB**



¿QUÉ NORMATIVA ME AMPARA EN CASO DE ACOSO O VIOLENCIA SEXUAL?

El Protocolo de Atención y Prevención en caso de Acoso o Violencia Sexual 2.83

OBJETO:

Prevenir, atender, proteger, sancionar y erradicar todo tipo de violencia y de conductas de acoso por razón de sexo, género, identidad de género u orientación sexual, entre los miembros de la comunidad universitaria, con ocasión de las relaciones interpersonales, en el ámbito estudiantil, académico, docente y laboral.

¿CUÁNDO SE APLICA ESTE PROTOCOLO?

En los supuestos descritos para cualquier conducta de **violencia sexual, acoso sexual** y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual que se lleven a cabo en el marco o con ocasión de actividades estudiantiles, académicas o laborales, dentro del recinto universitario, en cualquiera de sus sedes, o fuera de éste, en actividades auspiciadas, ejecutadas o coordinadas por la Universidad o en representación de la misma.

¿QUÉ ES EL ACOSO?

Cualquier comportamiento, expresiones verbales o escritas, actos, gestos, mensajes electrónicos, dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una persona; que pueda atentar contra su estabilidad emocional, laboral, su dignidad, prestigio, integridad física, o que puedan poner en peligro su desarrollo, promoción, reconocimiento en el recinto universitario y le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o molesto.

Las conductas descritas, deben ser repetidas en el tiempo, es decir, la acción desplegada por el agresor no podrá considerarse como acoso cuando esta haya tenido ocasión en una sola oportunidad.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA SEXUAL?

Es concebida como toda conducta que amenace o vulnere el derecho de una persona a decidir voluntaria y libremente su sexualidad, comprendiendo esta no sólo el acto sexual, sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, tales como actos lascivos, actos lascivos violentos, acceso carnal violento o la violación propiamente dicha; contacto sexual o caricias no deseadas, acoso sexual, entre otras.

¿QUIÉN PUEDE SER SUJETO DE ACOSO?

- Los miembros del personal docente y de investigación.
- Los estudiantes.
- El personal administrativo, profesional, en formación y personal contratado en proyectos vinculados a la universidad, siempre que desarrollen su actividad en la institución.
- Todas las personas que, sin tener relación laboral con la **UCAB** mantengan vínculos con esta, aun cuando presten servicios bajo la dependencia de terceros.

¿DE QUIÉNES PUEDE PROVENIR EL ACOSO?

El acoso puede provenir de cualquier miembro de la comunidad universitaria, en el ámbito estudiantil, académico, docente y laboral. Pueden ser hombres o mujeres, destacándose estadísticamente, el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente, pero con una tendencia ascendente.

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Cualquier comportamiento de naturaleza sexual. La conducta ofensiva afecta a su libertad sexual, es decir, el acoso puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, dibujos. Además, el comportamiento debe ser de índole sexual.

EJEMPLOS DE ACCIONES DE ACOSO SEXUAL

- Uso y exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocadores en lugares de trabajo.
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos.
- Comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia o aspecto físico que resultan intimidatorios.
- Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados y que incomodan.
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, pese a manifestar rechazo.

CONT.

EJEMPLOS DE ACCIONES DE ACOSO SEXUAL

- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.
- Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan.
- Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales.
- Amenazar con represalias laborales o académicas como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea.

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo, el objetivo o la víctima, relacionado a una variedad de factores incluyendo discriminación de género, religiosa, étnica, de edad, nacionalidad, discapacidad, antecedentes, orientación sexual, y otras variedades, así como de razones socioeconómicas; originando el deterioro de las relaciones interpersonales, así como disfunciones organizacionales.

EJEMPLOS DE ACCIONES DE ACOSO LABORAL

- Asignación de tareas insignificantes
- Asignación de nuevas tareas sin entrenamiento ni instrumentos
- Excesiva vigilancia de la persona
- Desmotivación
- Exclusión de reuniones, proyectos y cursos de entrenamiento
- Inactividad forzada
- Reducción gradual de tareas, colocando una persona de lado
- Subcategorizar intencionalmente o ignorar propuestas
- Falta de comunicación

CONT.

EJEMPLOS DE ACCIONES DE ACOSO SEXUAL

- Falta de reconocimiento
- Traslados injustificados
- Críticas reiteradas
- Retención de información esencial para desempeñarse en el cargo
- Amenaza de acciones disciplinarias
- Amenaza de despidos
- Calificación injustificada en la aplicación del instrumento de evaluación de desempeño.
- Exceso de trabajo con metas imposibles de cumplir.

¿QUÉ ES EL ACOSO CIBERNÉTICO?

Es el uso de información electrónica y medios de comunicación tales como correo electrónico, redes sociales, blogs difamatorios para hostigar a un individuo, mediante ataques personales u otros medios.

EJEMPLOS DE ACOSO CIBERNÉTICO

- Usurpar su clave de correo electrónico para leer los mensajes que, a su buzón, violando su intimidad.
- Apropiarse de fotos, vídeos, audios, datos personales, contraseñas, archivos, contactos del entorno de la víctima y de sus familiares, etc.
- Acceder de forma ilegal a la cuenta de correo electrónico, red social, red de mensajería instantánea, suplantando la identidad de la víctima e insultar a sus contactos.
- Envíos de E-mail tanto de forma anónima o falseando la identidad, manipulados para dar la impresión que lo envió la misma víctima y ponerla así en una difícil situación en la que su credibilidad quedaría en entredicho.
- Dejar comentarios ofensivos o participar agresivamente en chats haciéndose pasar por la víctima de manera que las reacciones vayan posteriormente dirigidas a quien ha sufrido la usurpación de personalidad.
- La manipulación de fotografías de la víctima, (retocadas) y subidas a la Red con el único objetivo de herir y asustar a su víctima.

EJEMPLOS DE ACOSO CIBERNÉTICO

- Colgar en la Red una Web “dedicada” a la víctima, con contenidos personales ofensivos, pornográficos, entre otros, para amedrentar y conseguir de la víctima lo que desea.
- Colgar en Internet una imagen comprometedor (real o editada) datos delicados, cosas que pueden perjudicar o avergonzar a la víctima y darlo a conocer en su entorno de relaciones.
- Hacer circular rumores en los cuales a la víctima se le suponga un comportamiento reprochable, ofensivo o desleal, de forma que sean otros quienes, sin poner en duda lo que leen, ejerzan sus propias formas de represalia o acoso.
- Crear un perfil o espacio falso en nombre de la víctima, donde se escriban a modo de confesiones en primera persona determinados acontecimientos personales, demandas explícitas de contactos sexuales.
- Enviar mensajes amenazantes por e-mail o SMS, perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los se relaciona de manera habitual provocándole una sensación de completo agobio.

¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE EL ACOSO EN LA SALUD Y EN EL EMPLEO?

PARA LAS VÍCTIMAS

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- Ansiedad
- Reacciones de evasión
- Problemas de concentración
- Cambio de comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Inseguridad
- Insomnio
- Pensamiento introvertido
- Irritabilidad
- Falta de iniciativa
- Melancolía
- Enfermedades físicas y psicológicas producidas por el estrés.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Deserción estudiantil.

PARA LOS EMPLEADORES

- Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo.
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Deterioro de las relaciones laborales

¿QUÉ TEMORES PUEDEN TENER LAS PERSONAS VÍCTIMAS DE ACOSO?

- Temor a hablar de lo ocurrido
- Temor a ser victimizada
- Temor a la crítica de los compañeros de trabajo o estudio
- Desconocimiento de derechos
- Temor a no encontrar medios probatorios
- Desconfianza en los mecanismos
- Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho
- Sentirse culpable
- El temor a las represalias

¿CÓMO ENFRENTAR EL ACOSO O LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA UCAB?

1 SEPA QUE NO ES SU CULPA Y QUE NO ESTÁ SOLO (A)

Usted tiene derecho a estudiar y trabajar en un ambiente libre de Acoso y Violencia Sexual. Se trata de una experiencia traumática, pero la UCAB cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación aplicable en estos casos, mediante el cual recibirás el debido apoyo y atención.

<https://elucabista.com/wp-content/uploads/2020/09/Protocolo-Prevencion-Acoso-Sexual-UCAB-2020.pdf>

2 CONSIDERE COMUNICARSE CON ALGUIEN EN QUIEN CONFÍE.

Si se siente cómodo (a), cuénteles a alguien en quien confíe lo que está experimentando; puede ayudar a resolver algunas ideas para abordar la situación e incluso puede validar lo que está pasando.

3 INFÓRMESE SOBRE LAS POLÍTICAS Y PROTOCOLOS INTERNOS DE LA UCAB.

Conozca sus derechos, consulte las políticas y normativas que regulan los procedimientos a seguir para informarse sobre estas conductas prohibidas. En la UCAB, el Acoso y la Violencia Sexual están Prohibidos.

¡Repórtalo!

4 DOCUMENTE TODO Y CONSERVE LA POSIBLE EVIDENCIA.

Documentar lo que constituye la evidencia del Acoso o la Violencia Sexual, en el caso que decida reportarlo, es de suma importancia; por ello, mantenga un registro de todas las acciones que configuren las mencionadas infracciones, incluya los detalles, las fechas, las horas, los lugares y los testigos, tome capturas de las pantallas y haga copias de seguridad. Las evidencias constituyen las pruebas que van a ser objeto de valoración.

5 REPORTE EL ACOSO O LA VIOLENCIA SEXUAL ANTE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA.

Una forma potencial de coadyuvar a cambiar la dinámica de poder, las prácticas discriminatorias y la conducta prohibida de los actores, es reportar la situación irregular para así poder recibir atención, protección e instaurar el respectivo procedimiento.

5
CLAVES

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS? PERSONA AGRAVIADA

1. Intervenir en el proceso conforme a lo establecido en este Protocolo.
2. Recibir un trato digno.
3. Ser citada y escuchada.
4. Ser asesorada sobre la importancia de preservar la evidencia.
5. Ser notificada de las medidas de protección adoptadas.
6. Solicitar copias simples o certificadas de la documentación contenida en el expediente.
7. Recibir asesoría legal y acompañamiento psicológico
8. Ser informada de la resolución del procedimiento.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS? PRESUNTO INFRACTOR

1. Ser informado (a) sobre los hechos objeto de investigación.
2. Que se respete su presunción de inocencia.
3. Ser citada (o) y escuchada (o).
4. Estar asistida (o) por un profesional en derecho.
5. Ser impuesto de las medidas de protección dictadas.
6. Promover y controlar las pruebas evacuadas.
7. Presentar su respectivo escrito de descargo e informes correspondientes.
8. Solicitar copias simples o certificadas de la documentación contenida en el expediente.
9. Ser notificado (a) de la resolución del procedimiento.
10. Ejercer los recursos correspondientes.

¿DE CUÁNTO TIEMPO DISPONGO PARA FORMULAR MI QUEJA?

CADUCIDAD

No se podrá iniciar el procedimiento disciplinario luego de transcurridos **tres (3) años**, contados a partir del último acto de ejecución de la presunta infracción.

RUTA DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL

¿A DÓNDE PUEDO ACUDIR PARA QUE ME ORIENTEN?

La persona que se considera agraviada por la presunta comisión de alguno de los comportamientos definidos como infracciones en el Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Acoso y Violencia Sexual, podrá acudir ante la Comisión Disciplinaria a exponer su relato sobre los hechos.

Dicho relato será recibido por un profesional en derecho y, si así lo solicitare la presunta víctima, adicionalmente por un psicólogo.

Luego de escuchado el relato, la presunta víctima recibirá de seguidas, si así lo desea, la debida contención emocional por parte del psicólogo.

¿PUEDO ACUDIR ANTE OTRO MIEMBRO DE LA COMUNIDAD?

ATENCIÓN INICIAL POR OTRAS INSTANCIAS.

La presunta víctima o terceras personas conocedoras del caso también podrán reportar los supuestos de acoso o violencia sexual a algún miembro de la comunidad universitaria que le genere confianza.

En el caso de los miembros del personal docente y de investigación y el personal administrativo, la queja puede plantearse ante el servicio de seguridad y salud laboral.

En el caso de los estudiantes, la queja puede plantearse ante los docentes que laboran en su Escuela de Adscripción.

¿QUIÉNES SON LOS ENCARGADOS DE INVESTIGAR LO OCURRIDO?

INSTRUCCIÓN:

Le corresponde a la Comisión Disciplinaria instruir la averiguación administrativa respectiva, con el objeto de constatar la veracidad de los hechos que dieron lugar a la apertura del procedimiento y establecer las responsabilidades a que hubiere lugar.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS POR LOS QUE SE RIGE EL PROCESO?

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:

Deberá atenderse a las presuntas víctimas en condiciones de igualdad con perspectiva de género, sin hacer distinción por motivos de origen étnico, sexo, género, edad, situación económica o cualquier otro, que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

CONT.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS POR LOS QUE SE RIGE EL PROCESO?

ATENCIÓN DIFERENCIADA:

Debe garantizarse que la presunta víctima reciba una atención acorde con sus características y necesidades propias, tales como religión, lugar de procedencia, género, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras.

CONT.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS POR LOS QUE SE RIGE EL PROCESO?

CONFIDENCIALIDAD

El procedimiento de actuación, y la documentación que forma parte de él, es de carácter reservado. La obligación de confidencialidad se extiende a los integrantes de la comunidad universitaria que tengan conocimiento de la situación de acoso o violencia sexual, quienes tienen el deber de mantener la debida discreción sobre los hechos objeto de investigación. El envío de informes entre órganos de la Universidad y otras dependencias gubernamentales debe efectuarse en sobre cerrado con nota de confidencialidad o cifrados si van a ser remitidos a través del correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.

CONT.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS POR LOS QUE SE RIGE EL PROCESO?

PROTECCIÓN

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación del respectivo Protocolo, desde el momento en que se formule la queja o reclamación, deberán ser protegidos mediante la asignación de códigos cifrados o de seguridad que garanticen la protección de la identidad de la parte afectada.

CONT.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS POR LOS QUE SE RIGE EL PROCESO?

NO REVICTIMACIÓN:

Este principio supone evitar en las personas agraviadas la reiteración innecesaria del relato de los hechos, reviviéndolos una y otra vez, a través del discurso, si ello no fuere estrictamente necesario en función del desarrollo de la instrucción del caso, debiendo reducir la intervención, a una sola declaración.

Cuestionar la veracidad del relato de la persona acosada; Culpar o responsabilizar a la persona acosada de lo ocurrido.

CONT.

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS POR LOS QUE SE RIGE EL PROCESO?

PROTECCIÓN ANTE POSIBLES REPRESALIAS:

Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen la queja, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este Protocolo, excepto en los casos en los que estas personas actúen de mala fe, en los que pueden derivar responsabilidades disciplinarias. Cuestionar la veracidad del relato de la persona acosada; Culpar o responsabilizar a la persona acosada de lo ocurrido.

¿CÓMO PUEDEN ASEGURAR LA EFICACIA DEL PROCESO?

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

1. Reasignar a la presunta víctima en un nuevo espacio laboral y en el mismo cargo o función. Si se tratare de estudiantes, se le podrá reubicar en otra sección o fijar un cambio de horario. En el caso de contar con una sección única, se considerará la posibilidad de un régimen tutorial que le permita cumplir con sus responsabilidades académicas, procurando que no exista proximidad con el presunto (a) infractor (a).
2. Otorgar a la presunta víctima, sólo cuando resulte estrictamente necesario y según el caso, licencia con goce de sueldo mientras se completa el proceso.

CONT. ¿CÓMO PUEDEN ASEGURAR LA EFICACIA DEL PROCESO?

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

1. Proveer atención o acompañamiento psicológico a la persona presunta víctima.
2. Prohibir al presunto (a) infractor (a) el acercamiento al lugar de trabajo o de estudio de la presunta víctima.
3. Prohibir al presunto (a) infractor (a), por sí mismo o por terceras personas, que realice actos de persecución, intimidación o acoso a la presunta víctima.

¿QUÉ HAGO CON LA EVIDENCIA QUE RECABE?

PRESENTACION DE PRUEBAS:

Las partes podrán presentar pruebas testimoniales, entrevistas, grabaciones de audio y/o video, fotografías, mensajes emitidos vía electrónica, peritajes y cualquier otro medio probatorio, siempre que no contravenga con lo establecido en la legislación especializada vigente en la materia.

Los elementos probatorios deberán ser presentados en los lapsos que se indican en el procedimiento que corresponda.

¿CUÁL CONDUCTA CONFIGURA LA FALTA DE 1ER. NIVEL DE GRAVEDAD?

- Forzar encuentros sexuales o cualquier tipo de cita, dentro o fuera del recinto universitario, mediante presión, coacción, intimidación o sumisión química a través del empleo de sustancias alcohólicas, psicotrópicas o equivalentes.

SANCIONES DE 1ER. NIVEL DE GRAVEDAD:

SEGÚN EL INFRACTOR:

Miembros del Personal Docente y de Investigación, Personal Administrativo o Profesional

- Destitución del puesto o cargo.
- Rescisión del contrato si se tratare de personal contratado.

Estudiantes:

- Suspensión por un año, hasta un máximo de 4 años.
- Expulsión definitiva de la Universidad.

¿CUÁLES CONDUCTAS CONFIGURAN LAS FALTAS DE 2DO. NIVEL DE GRAVEDAD?

- Suplantar la identidad de la persona afectada con el propósito de lograr su humillación pública.
- Publicar o difundir intencionalmente por cualquier medio, comentarios, fotografías, imágenes, audios, o cualquier otro tipo de material, información personal o confidencial de la persona; encaminados a invadir su intimidad con el propósito de incomodarla.
- Despreciar el trabajo o ignorar las aportaciones realizadas por una persona en razón de su género, orientación sexual o identidad de género, ridiculizando o menospreciando su capacidad, habilidades y potencial intelectual; asignarla, por los mismos motivos, a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad profesional o negarle por ello los permisos a los cuales tiene derecho.

CONT.

¿CUÁLES CONDUCTAS CONFIGURAN LAS FALTAS DE 2DO. NIVEL DE GRAVEDAD?

- Impedir deliberadamente el acceso a los medios de información, documentos o cualquier otro material necesario para la realización del trabajo.
- Criticar constantemente el rendimiento de una persona en razón de su género, orientación sexual o identidad de género, sin proporcionarle el debido apoyo constructivo.
- Incurrir en un trato desigual basado en su identidad de género u orientación sexual.
- Amenazar con revelar la sexualidad de una persona, sin su consentimiento.

SANCIONES DE 2DO. NIVEL DE GRAVEDAD:

SEGÚN EL INFRACTOR:

Estudiantes y/o Miembros del Personal Docente y de Investigación:

- Suspensión hasta por un período académico.

Personal Administrativo o Profesional.

- Inhabilitación hasta por seis meses para desempeñar empleo, cargo o comisión dentro de la Universidad.

Personal Contratado o en Formación:

- Se considerará el tiempo de suspensión atendiendo a la duración del contrato o el estipulado para la formación.

¿CUÁLES CONDUCTAS CONFIGURAN LAS FALTAS DE 3ER. NIVEL DE GRAVEDAD?

- Cualquier comentario hostil, degradante, ofensivo, abusivo, embarazoso u obsceno de carácter sexista, que atente contra la dignidad de la persona.
- Aislar a la persona afectada de manera deliberada de su entorno social o forzar su exclusión de cualquier actividad.
- Emplear un lenguaje corporal inapropiado o gestos lascivos que incomoden o intimiden a la persona.

SANCIONES DE 3ER. NIVEL DE GRAVEDAD:

Amonestación escrita.

SI UN MIEMBRO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA IMPIDE O RETARDA MI QUEJA

¿ES SANCIONADO?

El personal de la Universidad que obstaculice de alguna forma, por acción u omisión, el ejercicio del derecho de la presunta víctima a presentar la queja ante las instancias correspondientes, **será sancionado (a) con amonestación escrita.**

¿QUÉ OCURRIRÍA SI NO SE CUMPLE CON LA OBLIGACIÓN DE MANTENER EN RESERVA EL CONTENIDO DEL CASO?

El o la integrante de la comunidad universitaria que quebrante la confidencialidad de un procedimiento por acoso o violencia sexual, a través de la divulgación maliciosa de información obtenida como parte de los trámites derivados de la aplicación de este Protocolo, **será sancionado (a) con amonestación escrita o suspensión hasta por un mes, según la gravedad.**

¿EN DÓNDE PUEDO FORMULAR LA QUEJA SOBRE UN CASO DE ACOSO O VIOLENCIA SEXUAL?

Comisión Disciplinaria

Dirección: Edificio de Servicios Centrales Rectorado P.B.

Correo: comisiondisciplinaria@ucab.edu.ve

Telf: 0212-407-60-70

Tu queja es Confidencial
RECUERDA: Estamos para servirte.