

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO DE LA FLACSO

CONSIDERANDO

- I. Que la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) es un organismo internacional de carácter regional y autónomo, constituido por los países latinoamericanos y del Caribe para promover la enseñanza e investigación en el campo de las Ciencias Sociales.
- II. Que la FLACSO aprobó la Política de Igualdad de Género del Sistema FLACSO cuyo objetivo general es promover la igualdad de derechos y oportunidades en el acceso, la promoción y el empleo de las Unidades Académicas y de la Secretaría General de FLACSO, la prevención y atención de la violencia por razones de género en todas sus intersecciones, a través de acciones afirmativas y a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la igualdad de género.
- III. Que tanto el Código de Ética, el Reglamento de Personal y la Política de Igualdad de Género de FLACSO prevén la obligación de cada Unidad Académica y de la Secretaría General de crear un órgano especializado encargado del establecimiento y ejecución de políticas y protocolo de prevención contra la violencia por razón de género, así como del procesamiento de dichos casos.
- IV. Que la FLACSO se compromete a mantener un entorno educativo y laboral seguro, en el cual ninguna persona integrante de la comunidad FLACSO, por su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, será excluida de participar, se le negarán beneficios o estará sujeta a discriminación.
- V. Que la FLACSO reconoce el acoso sexual como una forma de violencia de género / basada en el género y a la discriminación por motivos de género en todas sus intersecciones como una negación y restricción a la dignidad de las personas.
- VI. Por ello, en aras de cumplir con la normativa interna y principalmente con la necesidad de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia por razón de género, se emite el presente protocolo, el cual cada Unidad Académica y la Secretaría General puede adoptar y debe adaptar a sus características nacionales e institucionales, en caso que no cuente con esta normativa a nivel interno; y se regirá por las siguientes normas:

ARTÍCULO 1: OBJETIVO

Establecer el procedimiento que previene, atiende, investiga y sanciona la violencia por razón de género, y contribuir a garantizar un entorno académico y laboral seguro, libre de cualquier forma de discriminación y violencia por razón de género, fundamentado en el respeto a la libertad, el trabajo, la igualdad, y el respeto mutuo.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo cubre a todas las personas que componen la comunidad de FLACSO, la cual está integrada por el personal directivo, académico, administrativo, personal de servicio

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023

subcontratado y la comunidad estudiantil, así como a todas las personas que tenga relación con FLACSO.

También aplicará a personas que puedan estar realizando estancias académicas o cumpliendo contratos de carácter temporal.

El Protocolo será aplicable a hechos ocurridos en cualquier espacio virtual o físico dentro de las instalaciones de las Unidades Académicas, incluida la Secretaría General o en espacios académicos o de investigación organizadas por la FLACSO fuera de las instalaciones en los que participen integrantes de la comunidad FLACSO.

Cuando las denuncias por violencia y acoso sexual o discriminación por razones de género interpuestas por un miembro de la comunidad de la FLACSO se planteen contra personas que no forman parte de esta, las autoridades que conozcan del hecho podrán con el consentimiento de las personas, denunciarlo ante las autoridades competentes, ya sea de otras instituciones académicas u órganos de investigación a nivel nacional. Esto también aplica para personas que no son miembros de la comunidad que planteen denuncias contra personas que son parte de la comunidad de FLACSO, siempre y cuando los hechos hayan sucedido en la institución o en el marco de actividades organizadas por la FLACSO.

ARTÍCULO 3: PRINCIPIOS APLICABLES

Los principios que deben regir la atención a los casos de violencia por razón género son los siguientes:

1. **Pro víctima:** implica que se adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar un entorno seguro para la denuncia de actos de violencia, acoso sexual y de género u otras discriminaciones por razones de raza/etnia, edad, situación de discapacidad, orientación sexual. En caso de duda se interpretará a favor de la persona víctima.
2. **Igualdad y no discriminación:** implica que las autoridades competentes actuarán sin distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el género, la identidad sexual, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la situación de discapacidad, la situación migratoria, la propiedad, la pertenencia territorial, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.
3. **Interseccionalidad:** es una herramienta de análisis del entrecruzamiento de desigualdades estructuradas por el patriarcado, el racismo, el edadismo, entre otros, que implica que las personas se caracterizan por múltiples factores sociales e identitarios como el género, la raza, la etnia, la edad, su ubicación geográfica, entre otros, que según su combinación generan posiciones de opresión o privilegio; por ello se tienen que reconocer y analizar para superar las discriminaciones.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023

4. **Confidencialidad:** implica el deber de las autoridades, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en el proceso de investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciantes ni de las personas denunciadas.
5. **Imparcialidad:** de las personas responsables de recibir denuncias, tramitarlas o decidir las, regirán sus actuaciones evitando prejuicios o estereotipos, procurarán analizar los hechos considerando las evidencias existentes y la normativa vigente en relación con la prevención y sanción de la violencia de género.
6. **Oportunidad y celeridad:** todas las actuaciones se realizarán de manera ágil y oportuna, brindando respuestas en los plazos establecidos en este protocolo, evitando acciones burocráticas o innecesarias que puedan dilatar el proceso.
7. **No revictimización:** desde el momento de recibir la denuncia y en todas las etapas del procedimiento, las personas responsables adoptarán las medidas necesarias para evitar, de manera intencional o no, que la persona víctima reviva el hecho traumático o reciba nuevas agresiones o afectaciones, así como ser sometida a careos en la cual la asimetría de poder la pueda colocar en situación de desventaja.
8. **Derecho a la defensa:** en todas las etapas procesales se garantizará que la persona denunciada acceda a la información, cuente con el tiempo suficiente y las garantías procesales para ejercer plenamente su derecho a la defensa.

ARTÍCULO 4: DEFINICIONES

Para los efectos del presente protocolo serán aplicables las siguientes definiciones:

1. **Discriminación:** refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el género, la identidad sexual, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, situación de discapacidad, la situación migratoria, la propiedad, la pertenencia territorial, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.¹
2. **Violencia por razón de género:** cualquier acción u omisión, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona.²
3. **Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** refiere al “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”³

¹ Artículo 4 del Código de Ética, basado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

² Artículo 1 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Ver también Recomendaciones 35 y 19 de la CEDAW.

³ Definición establecida en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190) de la Organización Internacional del Trabajo.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

4. Acoso sexual: Se entiende por acoso sexual toda conducta de connotación sexual indeseada si no existió consentimiento por quien la recibe.

ARTÍCULO 5. ALCANCE SOBRE LAS CONDUCTAS SANCIONABLES

Cuando una persona tiene una situación de discapacidad permanente o temporal, o se encuentra incapacitada y recibe un comportamiento indeseado, este podrá ser sancionable.

La incapacidad de la persona denunciada en el momento del incidente como resultado del uso de drogas o alcohol, no le exime de responsabilidad por las acciones de violencia en razón de género cometidas.

ARTÍCULO 6: CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Cualquier falta cometida por conductas relacionadas con violencia y acoso por razón de género se considera muy grave, de acuerdo a lo establecido en el Código de Ética.

ARTÍCULO 7. SANCIONES

Los tipos de sanción serán los establecidos en el Código de Ética de la FLACSO y se aplicarán de manera proporcional a la falta cometida.

ARTÍCULO 8: AUTORIDAD COMPETENTE

La autoridad competente en la aplicación de este Protocolo contra la violencia de género debe ser un Órgano Especializado en la materia, dentro de la Unidad Académica y la Secretaría General, para resolver los casos en que las personas involucradas sean parte de la comunidad FLACSO según lo establecido en el ámbito de aplicación de este Protocolo.

Cada Unidad Académica y la Secretaría General establecerán la organización de este órgano y su correspondiente procedimiento interno.⁴ Se debe procurar la diversidad sexual y de género de las personas que conforman el órgano especializado. Todas las personas que integren una comisión de este tipo, deberán, en la medida de lo posible, tener formación en temas de género o al menos recibir o haber recibido una capacitación sobre violencia de género.

Tratándose de procedimientos contra las Direcciones de las Unidades Académicas o contra Secretaría General, la causa será substanciada por una comisión integrada por tres integrantes del Consejo Superior.

Si una persona integrante del órgano especializado es objeto de la denuncia, o tiene vínculos de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, u ostenta una notoria relación de amistad o amorosa con la persona denunciante o con la persona denunciada, deberá

⁴ Ver Anexo N°1.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

excusarse de participar en el procedimiento de investigación e informarlo de inmediato al superior jerárquico o al Órgano de Gobierno para que se sustituya en la Comisión. De no hacerlo, el órgano especializado podrá solicitar su no participación. Incurrir en esta conducta constituirá un conflicto de interés y podrá ser sancionado por las vías disciplinarias ordinarias.

ARTÍCULO 9. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

El órgano especializado de la Unidad Académica y, en su caso la Secretaría General, designará los medios⁵ o la instancia que será responsable de la recepción de denuncias relacionadas con las conductas objeto del presente protocolo. El personal de esta deberá recibir capacitación en violencia en razón de género.

Las denuncias podrán interponerse de forma oral o escrita,⁶ ya sea por la persona directamente afectada o por terceras personas que tengan conocimiento de los hechos. Si la denuncia se interpone de forma oral, corresponderá a la oficina responsable documentar la denuncia, ya sea de forma escrita, en audio, video o cualquier otro medio tecnológico. Para ello, deberá contar con la autorización firmada de la persona denunciante.

Si la denuncia es interpuesta por la persona directamente afectada, se tomarán las medidas para documentar su testimonio procurando evitar su repetición en etapas posteriores del proceso.

La denuncia deberá contener una narración de los hechos, con indicación del modo, tiempo y lugar de ocurrencia, así como las evidencias que tengan de los hechos en caso de que existan. De ser posible, se deberán indicar datos de personas testigos, y la indicación de las personas presuntamente responsables de los mismos.

Recibida la denuncia, se deberá informar a la persona denunciante sobre el procedimiento a seguir, y sobre su derecho a contar con acompañamiento legal y psicológico. De igual forma, se indagará sobre la necesidad de adoptar otras medidas de protección para salvaguardar el bienestar y la seguridad de las personas denunciantes y/o testigos.

El órgano especializado deberá informar, oportunamente, a la persona denunciada sobre la denuncia presentada.

Las notificaciones se realizarán en las instalaciones de FLACSO o, en su defecto, en los lugares y medios que la persona haya indicado al momento de incorporarse a la institución, salvo que en el momento de presentar la denuncia o durante el proceso, indique un lugar o medio distinto.

⁵ Por ejemplo: correo electrónico, número telefónico, contacto de las personas titulares del Órgano Especializado, o cualquier otro medio que disponga la Unidad Académica y la Secretaría General.

⁶ Para la presentación de las denuncias interpuestas de manera escrita, se recomienda a la Unidad Académica y a la Secretaría General, establecer el formato o requisitos específicos de acuerdo a su normativa interna y nacional.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

ARTÍCULO 10. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Luego de recibida la denuncia y en cualquier momento, la oficina designada para recibir las denuncias o el órgano especializado, podrán de oficio o por solicitud de parte y mediante resolución fundada, ordenar al superior jerárquico u Órgano de Gobierno alguna de las siguientes medidas de protección (u otras que estime oportunas):

- Reubicación laboral de la persona denunciada por un plazo de tres meses prorrogables por otro tanto igual, siempre que existan las condiciones materiales que hagan posible administrativamente la reubicación; o en su defecto se asignará a un formato de teletrabajo en caso de que su puesto cumpla con las condiciones para ello.
- Permuta del cargo de la persona denunciada, siempre que cumpla con los requisitos.
- Como última opción y bajo petición de la persona denunciante, se puede reubicar o permutar del cargo a la persona denunciante, siempre que cumpla con los requisitos.
- La separación temporal del cargo de la persona denunciada con goce de salario, hasta que se concluya todo el proceso.
- Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- Solicitud por escrito para que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Cuando se trate de estudiantes denunciados, solicitud de reubicación en otro grupo o la adopción de otras facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

Las medidas de protección deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por la necesidad de resguardar la seguridad y bienestar de la persona afectada, así como la integridad del proceso instruccional. Las medidas cautelares carecen de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

Adicionalmente, se podrán ordenar medidas de acompañamiento tales como: atención en crisis, atención médica urgente, acompañamiento para la interposición de la denuncia en la jurisdicción penal o civil, acompañamiento psicológico especializado.

ARTÍCULO 11. ANONIMATO DE PERSONA DENUNCIANTE

Si una persona denunciante pide permanecer en el anonimato, entonces el órgano especializado o la comisión del Consejo Superior especializada considerará cómo proceder, para lo cual deberá tomar en cuenta la voluntad de la persona denunciante, el compromiso de la FLACSO de promover y garantizar un entorno laboral y académico no discriminatorio, y el derecho de la persona denunciada a recibir una comunicación sobre las acusaciones.

Las autoridades correspondientes podrán llevar a cabo una investigación limitada de los hechos para entender mejor el contexto de la denuncia.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

ARTÍCULO 12. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Luego de recibida la denuncia, o bien de oficio, la oficina designada informará a la dirección de la Unidad Académica, y en su caso, al o la Secretaría General o a la Presidencia del Consejo Superior, según corresponda, en un plazo máximo de dos días hábiles. El informe deberá contener una referencia breve de los hechos y recomendaciones en cuanto a la adopción de medidas de protección o acompañamiento a la persona denunciante. Se deberá adjuntar toda la información disponible a este momento.

El Órgano Especializado o la comisión del Consejo Superior especializada, deberá ordenar medidas de protección y/o acompañamiento que correspondan, en especial en casos de peligro evaluado como inminente para resguardar la integridad de la persona denunciante. El Órgano Especializado no podrá durar más de un día natural para ordenarlas. De igual forma, en un plazo no mayor a dos días hábiles desde que recibió el informe, deberá convocar al órgano especializado en violencia de género.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO ANTE EL ÓRGANO ESPECIALIZADO

El Órgano Especializado tendrá las siguientes funciones:

- a. Tramitar las denuncias remitidas por el superior jerárquico de la Unidad Académica, la Secretaría General, u Órgano de Gobierno.
- b. Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.
- c. Recibir el descargo de parte de la persona denunciada, en forma escrita u oral mediante entrevistas o audiencias privadas.
- d. Documentar y recabar evidencia pertinente, útil e idónea, para lo cual podrá reunirse y sesionar cuantas veces se considere necesario.
- e. Decidir y ordenar al superior jerárquico u Órgano de Gobierno la adopción de medidas de protección o acompañamiento, cuando estas procedan.
- f. Emitir un informe, debidamente fundamentado, con las recomendaciones procedentes.

El Órgano Especializado deberá otorgar a la persona denunciada un plazo de 5 días hábiles para que ejerza su adecuada defensa, procurando que durante ese tiempo sea separado de la persona denunciante. En el proceso que se inicie, la persona denunciante podrá ser convocada ante el Órgano Especializado, sin embargo, se debe procurar evitar su comparecencia nuevamente.

El Órgano Especializado tomará las medidas adecuadas para que la persona denunciante no sea confrontada por la persona denunciada. Si se convoca a audiencia oral, se procurará recibir a la persona denunciante en una hora y fecha distinta a la definida para recibir a la persona denunciada. Sin perjuicio de lo anterior, la persona denunciada podrá acceder al contenido de la denuncia y a la evidencia que se genere en todo el proceso.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

La persona denunciante y la persona denunciada podrán nombrar representantes legales o contar con acompañamiento letrado en las diversas etapas del proceso.

ARTÍCULO 14. DECISIÓN FINAL

El Órgano Especializado calificará la gravedad de la falta y adoptará las resoluciones que correspondan, las cuales podrán consistir en:

- a) Archivo del proceso por falta de evidencias o elementos concluyentes;
- b) Declaración de ausencia de responsabilidad en las personas denunciadas por falta de pruebas, o por la validez de pruebas y argumentos de descargo que permitan apreciar inocencia, y
- c) Declaración de culpabilidad y adopción de sanciones.

En un plazo no mayor a 30 días hábiles desde que se recibió la denuncia, el Órgano Especializado emitirá el informe final, debiendo contener, en forma clara, precisa y circunstanciada, los hechos probados y no probados, toda la evidencia recabada y su análisis, las medidas de protección, si procedieron, los fundamentos legales y motivos que fundamentan la recomendación, así como una posible sanción proporcional a la falta determinada.

El Órgano Especializado debe informar a la dirección de la Unidad Académica o a él o la Secretaria General o a la Presidencia del Consejo Superior, según corresponda, la resolución adoptada para que implementen la sanción correspondiente, para lo cual contará con el plazo máximo de treinta días naturales para aplicar la sanción sugerida por el Órgano Especializado.

ARTÍCULO 15. REVISIONES Y APELACIONES

Las personas sobre las que se impongan sanciones podrán solicitar a los Órganos Especializados aclaraciones o ampliaciones, las mismas que, de proceder, serán atendidas en un plazo no mayor a ocho días hábiles.

Las apelaciones deberán ser presentadas por escrito y se tramitarán dentro de un plazo máximo de 8 días hábiles posteriores a partir de la notificación de la sanción del Órgano Especializado o de la entrega de las aclaraciones o ampliaciones si las hubo. De tratarse de sanciones al personal directivo (excepto Direcciones, Coordinaciones Regionales y Secretario/a General), académico, administrativo y estudiantil, las apelaciones las resolverá el Consejo Académico. Las apelaciones de Direcciones de Unidades Académicas, Secretario(a) General y Coordinaciones Regionales, se resolverán en última y definitiva instancia por el Consejo Superior Extraordinario convocado en los siguientes 8 días hábiles.

Tanto las resoluciones finales como los recursos que se interpongan contra estos, deberán ser notificados a todas las partes en los lugares o por los medios que correspondan. La sanción no podrá ser aplicada hasta tanto no se resuelva la apelación.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

ARTÍCULO 16. MEDIDAS DE REPARACIÓN Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN

El Órgano Especializado deberá emitir las medidas de reparación integrales que considere necesarias de acuerdo con un enfoque restaurativo y con perspectiva de género. En ese sentido, deberán ser medidas centradas en los daños y las necesidades de las personas denunciantes, así como de la comunidad FLACSO, incluyendo garantías de no repetición y de un cambio de comportamiento.

ARTÍCULO 17. PROHIBICIÓN DE CONCILIAR, MEDIAR O NEGOCIAR

Por la naturaleza de este tipo de procesos y la violencia que se pretende prevenir y sancionar, se prohíbe la conciliación, mediación o negociación de las partes.

ARTÍCULO 18. DESISTIMIENTO

La persona denunciante podrá desistir de la denuncia en cualquier momento del procedimiento, y deberá hacerlo por escrito. No obstante, si el Órgano Especializado posee evidencias que dan cuenta de la existencia de una conducta objeto de sanción, este deberá indagar las condiciones y contexto de la desestimación para asegurar que no se produzcan por efecto de presión o violencia.

ARTÍCULO 19. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La parte denunciante y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Tampoco lo podrá sufrir la parte denunciada si eventualmente se determina su inocencia.

Si esto ocurriese, la persona afectada podrá denunciarlo ante el Órgano Especializado, el que recomendará a las autoridades la adopción de las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

ARTÍCULO 20. SEGUIMIENTO

Sin perjuicio de las actuaciones y responsabilidades establecidas en el presente Protocolo en materia de conocimiento, procesamiento y resoluciones acerca de casos de infracciones en esta materia, el Órgano Especializado realizará el acompañamiento respectivo a la persona denunciante.

El Órgano Especializado, llevará un registro de las resoluciones, así como de las sanciones y reparaciones que fueron determinadas en cada caso.

Las denuncias que resulten en sanciones y medidas de reparación contarán con un seguimiento a cargo del Órgano Especializado, quien verificará la implementación de éstas a corto, mediano y largo plazo, pudiendo solicitar la información pertinente a las áreas responsables de su ejecución.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

Una vez cumplidas las sanciones y/o medidas de reparación correspondientes, el Órgano Especializado elaborará un acuerdo de conclusión, dando cierre al proceso.

ARTÍCULO 21. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR

El procedimiento acá establecido se llevará a cabo, y de ser el caso se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales que fueran pertinentes ante los tribunales de justicia de cada país.

Si de los hechos analizados se desprende algún delito, las autoridades competentes estarán obligadas a denunciarlo, previo consentimiento de la persona directamente afectada. En caso de que la persona no quiera denunciar, se dejará constancia de este hecho y se le ofrecerá acompañamiento legal y psicológico.

ARTÍCULO 22. CONSECUENCIAS ANTE DENUNCIA MANIFIESTAMENTE FALSA

Quien denuncie actos de violencia por razones de género infundados o falsos, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código de Ética de la FLACSO y el Código Penal vigente en cada país.

ARTÍCULO 23. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo, luego de ser adaptado y aprobado por cada Unidad Académica, deberá difundirse de manera amplia en los diferentes espacios físicos y virtuales de cada Unidad Académica de la FLACSO, incluida la Secretaría General.

El desconocimiento del presente Protocolo no constituye justificación o motivo de incumplimiento.

ARTICULO 24. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

Las Unidades Académicas y la Secretaría General deberán acompañar lo propuesto en el Artículo 23 con la realización de talleres de sensibilización periódicos en esta temática, con cartelera y campañas sistemáticas, así como con procesos de formación del personal jerárquico, que permitan contribuir a construir espacios de trabajo y estudio más igualitarios y libres de violencia en razón de género.

Se recomienda incluir un anexo con la lista de centros psicológicos, médicos y legales a los que pueden acceder las víctimas para recibir atención, acompañamiento y medidas de protección.

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

RESOLUCIONES COMITÉ DIRECTIVO 2023.03

**Comayagua, Honduras
15, 16 y 17 de noviembre de 2023**

Anexo N°1:

Sugerencias para la integración y trabajo del Órgano Especializado

- Definir los perfiles de las personas que integran el Órgano Especializado.
- Definir cuál instancia dentro de la Unidad Académica elige a las personas integrantes del Órgano Especializado.
- Determinar el plazo en el que las personas seleccionadas desempeñarán el cargo, así como las posibilidades de renovación de plazo y su duración.
- Determinar el mecanismo de sustitución en caso de renuncia o ausencia temporal de una persona integrante.
- Definir los términos en los que una persona integrante puede ser removida de su cargo.
- Determinar en qué casos las personas integrantes del Órgano Especializado podrán convocar a las representaciones de la administración, comunidad estudiantil y docentes para resolver casos. De igual forma, podrá invitar a personas especializadas en la materia si así lo requieren.
- Crear un acuerdo de confidencialidad sobre los procedimientos llevados a cabo en el marco del presente Protocolo, para que las personas integrantes del Órgano Especializado lo firmen.
- Determinar los mecanismos de votación y decisión del Órgano Especializado.
- Definir las atribuciones de la persona coordinadora del Órgano Especializado.
- Definir las atribuciones del Órgano Especializado.
- Definir las sesiones ordinarias o extraordinarias que realizará el Órgano Especializado.

