



FACSO
Facultad de Ciencias Sociales
UNA

Universidad Nacional de Asunción

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CONSEJO DIRECTIVO

www.facso.una.py

Telefax: 595 21 – 510-407

San Lorenzo –Paraguay

Resolución CD N° 199-00-2025

Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA MODIFICACIÓN DEL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

VISTO: El expediente N° 1538, Dictamen de la Comisión Asesora Permanente de Asuntos Legales del Consejo Directivo de la FACSO, referente a modificación del Protocolo de Intervención ante situaciones de Violencia Basada en Género.

CONSIDERANDO

El Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia Basada en Género y/o Discriminación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción (FACSO-UNA) fue diseñado para prevenir y erradicar dentro del ámbito académico la reproducción de prácticas basadas en la inequidad de género y la discriminación. La FACSO-UNA asume el compromiso de formar profesionales en la conciencia de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de establecer normas y prácticas de intervención que permitan la prevención y atención de casos de violencia de género y discriminación, en plena consonancia con un amplio marco normativo de carácter nacional e internacional.

La creación de este protocolo no fue un evento aislado, sino el resultado de un largo y sostenido proceso de construcción institucional que se inició a principios de 2018. La institución, reconoció la necesidad de contar con herramientas legales que ayudarán a erradicar la violencia que se manifestaba en la convivencia académica. Así un grupo de estudiantes y docentes presentaron un proyecto de Extensión Universitaria, que llevó a la conformación de una comisión para la revisión de la propuesta. En el mismo año, por Resolución ITS N° 23, se oficializó la creación de la Comisión, integrada inclusive con especialistas en Derechos Humanos.

Este compromiso se consolidó con la Resolución N° 058 de 2018, que declaró los años 2018 y 2019 como los años de la no violencia en el Instituto de Trabajo Social, precursor de la actual FACSO. Esta medida reflejó la clara intención de la institución en construir, aprobar e implementar un protocolo de intervención. Con la creación de la Facultad de Ciencias Sociales en 2018, la Comisión presentó formalmente la propuesta, que fue socializada y debatida con la comunidad académica, culminando con la aprobación de su versión final el 18 de julio de 2019.

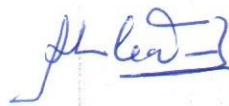
La propuesta, en su estructura original, contenía estrategias preventivas y reactivas, así como normas de fondo y de forma. Su objetivo era establecer normas para prevenir, proteger, atender y sancionar conductas de violencia y discriminación, en línea con el Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral de la Secretaría de la Función Pública, el Protocolo de atención en instituciones educativas de la OEI, la Guía para Prácticas Inclusivas y no Discriminatorias en la Función Pública, y un amplio abanico de instrumentos internacionales como la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Ley N° 1.215/86, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Ley N° 5/92) y su Protocolo Facultativo (Ley N° 400/94), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Ley N° 4/92), la Convención Interamericana para

Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) (Ley N° 605/95), el Protocolo para prevenir y sancionar la trata de personas (Ley N° 2.396/04) y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (Ley N° 2.128/03). El instrumento creó dos instancias, el Equipo Interdisciplinario de Prevención y el Equipo Interdisciplinario de Atención, con responsabilidades claramente definidas. La propuesta fue remitida al Rectorado para su consideración.

Sin embargo, en mayo de 2021, la UNA aprobó el Reglamento Disciplinario Único por Resolución C.S.U. N° 149/2021, que regulaba gran parte del procedimiento contenido en el protocolo. Ante este cambio, y con la conformación del Consejo Directivo de la FACSO-UNA en noviembre de 2021, la institución solicitó la devolución de la propuesta al Rectorado. El Consejo Directivo, como órgano facultado para la aprobación, remitió la propuesta a la Comisión de Asuntos Legales. Finalmente, el 04 de junio de 2022, el Consejo Directivo dictó la Resolución N° 174, por la cual se aprueba el protocolo ajustado y se remite al Consejo Superior Universitario para su homologación. El documento final quedó estructurado con normas de prevención, protección y atención, y define las conductas de violencia y discriminación en coherencia con la Ley General de Educación, el Estatuto Universitario, la Ley 1.600/00, Contra la violencia doméstica, la Ley 1.160/97, Código Penal, y la Ley N° 5777, de Protección Integral a las Mujeres, Contra Toda Forma de Violencia.

Ahora bien, la implementación del protocolo ha revelado áreas de oportunidad que deben ser abordadas para mejorar su eficacia. Durante los últimos dos años, el trabajo de los equipos interdisciplinarios ha proporcionado datos cruciales que evidencian la necesidad de modificación de la Resolución C.D. N° 174/2022 fundamentada en la necesidad de optimizar su aplicación, tal como lo establece el artículo 26 del citado cuerpo normativo.

La experiencia de los Equipos Interdisciplinarios de Prevención y de Atención ha proporcionado datos cruciales sobre las dificultades concretas de su implementación. Han surgido interrogantes sobre la distinción y el abordaje de la violencia de género y la discriminación, evidenciando la necesidad de un equilibrio óptimo entre la protección y la equidad en los procesos. Se ha identificado la necesidad de profundizar en el conocimiento y manejo de nuevas formas de violencia, como las que emergen en entornos digitales e institucionales, en línea con el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Ley N° 1.683/01) y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos y Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (Ley N° 69/90). La dinámica de conformación del Equipo Interdisciplinario de Atención (EIA), basada en la voluntariedad, ha presentado desafíos relacionados con la disponibilidad de tiempo y la potencial cercanía con las partes. La inestabilidad de los equipos sugiere la oportunidad de fortalecer su estructura y capacitación para un abordaje más especializado. Se requiere mayor precisión en los métodos de recopilación de evidencias y la gestión de recursos. Es fundamental robustecer las medidas de protección a las víctimas para evitar la re-victimización o represalias, en consonancia con la Ley 1.600/00, la Ley 1.160/97, y la Ley N° 5777.



Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

Todas las situaciones mencionadas fueron atendidas con una redefinición de las disposiciones contenidas en los artículos 3º, 5º, 10º, 11º, 12º, 13º, 16, 17º, 18º, 19º, 21º, 22º, 24º y 26 así como con el diseño de tres instrumentos que buscan mejorar la implementación identificados como Anexo I (Guía de aplicación del Protocolo de Intervención), Anexo II (Ficha de denuncia) y Anexo III (Listado de manifestaciones de violencia basada en género y discriminación).

A dicho efecto, se realizó un análisis comparativo exhaustivo con protocolos de otras universidades en Paraguay y de la región buscando recopilar experiencias, identificar buenas prácticas y aprender de los desafíos enfrentados por otras instituciones para fortalecer y enriquecer el Protocolo de la FACSO. Se evaluaron aspectos cruciales como el nivel jerárquico de la instancia de aprobación, el objetivo y los hechos que motivan la aplicación, la normativa que los sustenta, los conceptos clave, los principios y valores rectores, el ámbito de aplicación y los procedimientos establecidos.

Se consideraron los recursos institucionales disponibles en la FACSO para la implementación efectiva de los ajustes propuestos. Las recomendaciones de esta revisión incluyen el fortalecimiento de la Unidad de Bienestar Estudiantil y la consolidación de un Equipo Interdisciplinario de Atención estable, con la contratación de profesionales de diversas áreas (psicología, trabajo social, y derecho) para garantizar una capacidad de respuesta integral, especializada y sostenible.

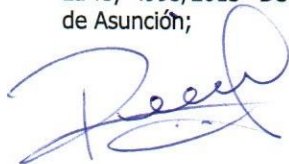
Como puede verse, la modificación del Protocolo de Intervención de la FACSO-UNA trasciende el mero ajuste, constituyendo una adecuación estratégica fundada en la necesidad de abordar las oportunidades de mejora a partir de las buenas prácticas, aprendizajes y precisiones que los Equipos Interdisciplinarios evidenciaron en la aplicación. Todo ello converge en el objetivo primordial de consolidar un espacio universitario verdaderamente libre de violencia y discriminación, donde la prevención y atención se desarrollen de manera efectiva y equitativa para toda la comunidad.

La Resolución CD N° 174-00-2022, Acta N° 20 (S.L./04/06/2022), "POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN"

La Resolución CD N° 157-00-2025, Acta N° 12 (S.L./27/06/2025), "POR LA CUAL SE REMITE A COMISIÓN ASESORA PERMANENTE DE ASUNTOS LEGALES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACSO EL EXPEDIENTE N° 0958, REFERENTE A PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO;

La resolución CD N° 08-00-2021, "POR LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE SESIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN";

La ley 4995/2013 "De Educación Superior" y el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción;





FACSO
Facultad de Ciencias Sociales
UNA

Universidad Nacional de Asunción

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CONSEJO DIRECTIVO

www.facso.una.py

Telefax: 595 21 – 510-407

San Lorenzo –Paraguay

Resolución CD N° 199-00-2025

Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

La ley 4995/2013 "De Educación Superior" y el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción;

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES
RESUELVE.**

199-01-2025.-APROBAR, la modificación del Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia Basada en Género y/o Discriminación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, conforme al anexo de la presente Resolución.

199-02-2025.-COMUNICAR y archivar:

Abg. **ROLANDO D. AMARILLA**
Secretario de la Facultad



Prof. **ADA VERA ROJAS**
Decana

"PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES (FACSO) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN - UNA"

ANEXO

ARTÍCULO 1º: OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer normas de prevención, protección, atención y de derivación a las instancias competentes, en los casos que ameriten o se requiera una sanción, atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento General Disciplinario Único (RGDU). Estas medidas tienen por objetivo generar las condiciones para garantizar a la comunidad educativa de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, en adelante "LA FACSO - UNA", un espacio libre de violencia basada en género y/o discriminación.

ARTÍCULO 2º: FINALIDAD

El presente Protocolo tiene por finalidad erradicar la violencia basada en género y/o la discriminación en las relaciones entre las y los integrantes de la comunidad educativa de "LA FACSO – UNA", para lo cual se propone:

- Adoptar medidas de prevención como principal herramienta para evitar conductas de violencia de género y/o discriminación, a través de la promoción de acciones de sensibilización, difusión y formación sobre violencia basada en género y/o discriminación.
- Generar mecanismos para la recepción de información sobre la existencia de supuestos hechos de violencia basada en género y/o discriminación, en un ambiente de contención, atención y acompañamiento;
- Aplicar las medidas de protección y de derivación a la instancia correspondiente para las sanciones en caso que las mismas sean requeridas, a fin de erradicar estas prácticas en el ámbito académico.

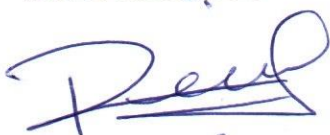
ARTÍCULO 3º: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará frente a hechos que impliquen actos de violencia de género y/o discriminación que se produzcan dentro o fuera de "LA FACSO – UNA", en ocasión del desarrollo de actividades académicas o institucionales, como deportivas, recreativas, de abordajes profesionales, de extensión universitaria, de investigación y otras que pudieren surgir, que sean realizadas por:

1. Autoridades;
2. Docentes;
3. Funcionarias/os administrativos;
4. Estudiantes;
5. Egresadas y egresados.
6. Personas que prestan servicios por contrato y trabajadoras autónomas que comparten espacios de trabajo en la FACSO.

ARTÍCULO 4º: TERCEROS QUE PRESTEN SERVICIOS A "LA FACSO – UNA"

En el caso en que los hechos involucren a terceros vinculados a "LA FACSO – UNA" a través de algún tipo o forma contractual, los antecedentes serán remitidos a los órganos establecidos por el Estado para su investigación.



Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

ARTÍCULO 5º: PRINCIPIOS RECTORES

- a) Integralidad:** Es el abordaje de los casos de violencia basada en género y/o discriminación que comprende medidas de prevención, atención, protección y derivación para la sanción si corresponde.
- b) Confidencialidad:** Es la garantía de que la información personal de la personas denunciante y denunciada será protegida para que no sea divulgada hasta tanto se esclarezcan los hechos y se establezcan las responsabilidades emergentes según se dispone en el Reglamento General Disciplinario Único (RGDU) de la UNA.
- c) Igualdad y no discriminación:** Son las garantías de que la atención y protección dispuestas en el presente Protocolo se harán extensivas a todas y todos, sin ningún tipo de discriminación, eliminando las barreras que impidan el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones.
- d) La verosimilitud:** Para la aplicación de medidas de protección, en caso de dudas, se atenderá a lo manifestado por la o las víctimas.
- e) La prohibición de mediación:** Las situaciones de violencia basada en género y/o discriminación, no podrán ser sometidas a mediación ni conciliación.

ARTÍCULO 6º: A LOS EFECTOS DEL PRESENTE PROTOCOLO, SE APLICARÁN LAS SIGUIENTES DEFINICIONES

Género: El término "género" se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas¹.

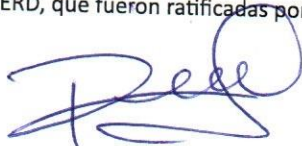
- a. Violencia basada en género:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado².
- b. Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se establezca por motivos de raza, color, linaje, origen nacional, origen étnico, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, incluida la afiliación a un partido o movimiento político, origen social, posición económica, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, nacimiento, filiación, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición social, que tenga por propósito o resultado menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos, libertades y garantías reconocidos a todas las personas en la Constitución, en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por la República del Paraguay o en la legislación nacional, así como en cualquier otra esfera de la vida pública³.

ARTÍCULO 7º: DE LAS FALTAS

¹ Esta definición corresponde a la definición del Comité CEDAW en su recomendación General 28. CEDAW por sus siglas en inglés, es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por 187 países.

² Definición basada en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará).

³ Definición del proyecto de ley CTFD que corresponde a una construcción basada en las Convenciones CEDAW y CERD, que fueron ratificadas por Paraguay.



Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

Los hechos que afecten algunas de las categorías mencionadas en el artículo 6.) del presente Protocolo constituirán faltas graves y susceptibles de sanción conforme a los términos del Reglamento General Disciplinario Único para Autoridades Universitarias, Docentes, Graduado/as, Estudiantes y Funcionario/as de la UNA.

ARTÍCULO 8: ÓRGANOS DE APLICACIÓN

La aplicación de las disposiciones del presente Protocolo estará a cargo de:

- a. Un Equipo Interdisciplinario de Prevención de violencia basada en género y/o discriminación;
- b. Un Equipo Interdisciplinario de Atención de casos de violencia basada en género y/o discriminación.
- c. La Asesoría Jurídica de la FACSO como órgano dispuesto por el RGDU.

DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 9º: DE LA CONFORMACIÓN

El **Equipo Interdisciplinario de Prevención** de violencia basada en género y/o discriminación estará integrado por:

- a. Directora/director Académico de "LA FACSO – UNA";
- b. Directora/director de las carreras de "LA FACSO – UNA";
- c. Coordinadora/Coordinador de Bienestar Estudiantil de "LA FACSO – UNA";
- d. Psicóloga/psicólogo de "LA FACSO – UNA".

ARTÍCULO 10: DE LAS ATRIBUCIONES

Son atribuciones del Equipo Interdisciplinario de Prevención de violencia basada en género y/o discriminación:

- a. Difundir ampliamente las disposiciones del presente Protocolo en articulación con todas las dependencias de "LA FACSO – UNA";
- b. Difundir ampliamente el procedimiento de consulta y atención de los casos de violencia basada en género y/o discriminación;
- c. Recepcionar propuestas y/o recomendaciones de cualquier integrante de la comunidad educativa a fin de garantizar un espacio académico libre de violencia basada en género y/o discriminación;
- d. Presentar a la Máxima Autoridad de "LA FACSO- UNA", un plan de trabajo anual orientado a visibilizar, sensibilizar, y prevenir los casos de violencia basada en género y/o discriminación.

DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 11º: DE LA CONFORMACIÓN

El Equipo Interdisciplinario de Atención de casos de violencia basada en género y/o discriminación estará integrado por:

- a) Una/un Profesional de la Psicología;
- b) Una/un Profesional de Trabajo Social;
- c) Una/un Profesional Abogado/a.



Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

ARTÍCULO 12°: DE LA DESIGNACIÓN

Los y las profesionales del Equipo Interdisciplinario de Atención de casos de violencia basada en género y/o discriminación serán designados por resolución de la máxima autoridad de la FACSO. DECANATO O CONSEJO DIRECTIVO.

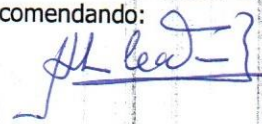
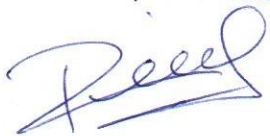
ARTÍCULO 13°: DE LAS ATRIBUCIONES

Son atribuciones del Equipo Interdisciplinario de Atención de los casos de violencia basada en género y/o discriminación:

- a) Recibir las denuncias y atenderlas de acuerdo con el principio de confidencialidad y el procedimiento establecido en este Protocolo y el RGDU;
- b) Administrar la cuenta e-mail preestablecida como canal de consultas y denuncias;
- c) Atender, contener y acompañar a las víctimas todo el tiempo que dure el proceso e incluso una vez finalizado el mismo;
- d) Recomendar a la máxima autoridad medidas de protección según el resultado de la evaluación de riesgo establecida en la ficha de denuncia;
- e) El EIA mantendrá reuniones para recabar información de testigos (pares, docentes, superiores u otras personas relacionadas con la agredida), revisión de documentos y otros materiales, que se adjuntarán a la denuncia a ser presentada a la Asesoría Jurídica. La presentación de la denuncia firmada a la Asesoría Jurídica y la documentación que acompañe, la hará la coordinadora del EIA en un plazo no mayor a 3 días hábiles.
- f) Derivar a la asesoría jurídica el informe del caso para su evaluación y derivación a instancia correspondiente según el RGDU. Artículo 22 recomendado por la Comisión, se consolidó en este artículo
- g) En la presentación a la Asesoría Jurídica se deberán mencionar las medidas de protección que fueran acordadas con la persona afectada.
- h) La presentación ante la Asesoría Jurídica no exime al EIA del acompañamiento que debe prestar al caso. El acompañamiento del EIA no se interrumpe hasta la finalización del proceso. Artículo 23 recomendado por la Comisión, se consolidó en este artículo
- i) Elaborar el informe anual de casos con estadísticas y buenas prácticas que han aportado a una FACSO libre de violencia y remitir a la máxima autoridad.
- j) Archivar los expedientes garantizando el resguardo correspondiente.
- k) Acompañar la presentación ante actores externos del ámbito administrativo o judicial cuando corresponda.
- l) Gestionar la implementación de las medidas de protección resueltas por la máxima autoridad.

ARTÍCULO 14°: ATRIBUCIONES Y PLAZOS PARA ASESORÍA JURÍDICA

Para determinar la procedencia del sumario administrativo e identificar primariamente a los/las supuestos/as autores/as y partícipes de las faltas o infracciones elevadas por el Equipo Técnico de Atención, es preciso el previo informe de la Asesoría Jurídica de la FACSO – UNA, la que podrá recabar los datos que considere necesario para complementar los remitidos por el Equipo Técnico de Atención en un plazo no mayor de 05 (días) corridos. Los datos serán recabados a través de solicitud de informe solicitado a las distintas dependencias de la Institución que eventualmente pudieran tener conocimiento sobre las circunstancias que sucedieron los hechos. Concluida la investigación, el/la Asesor/a Jurídico/a deberá remitir informe al órgano competente para entender en la falta e instruir el sumario, conforme las disposiciones del Reglamento Disciplinario de la UNA, recomendando:





FACSO
Facultad de Ciencias Sociales
UNA

Universidad Nacional de Asunción

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CONSEJO DIRECTIVO

www.facso.una.py

Telefax: 595 21 – 510-407

San Lorenzo –Paraguay

Resolución CD N° 199-00-2025

Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

- El archivo de la denuncia, en caso de que concluya la inexistencia de una falta o infracción que justifique la instrucción del sumario;
- Se dicte resolución instruyendo el sumario administrativo, identificando la falta o infracción, los hechos y los supuestos responsables;
- Recomendar a la máxima autoridad medidas de protección, en caso que correspondan.

DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 15°: DE QUIENES PUEDEN DENUNCIAR

Puede denunciar:

- Cualquier persona que se haya visto afectada por alguna de las situaciones señaladas en el artículo 6° de este Protocolo.
- Cualquier persona con conocimiento de alguna de las situaciones indicadas.

ARTÍCULO 16°: FORMA Y CONTENIDO DE LA DENUNCIA.

La denuncia podrá realizarse:

- En todos los casos la denuncia será formalizada mediante los formularios proveídos por la FACSO, según Anexo I de la presente.
- Por correo electrónico. En este caso, el Equipo Interdisciplinario de Atención convocará a la persona denunciante, por el mismo medio, a una entrevista personal, en un plazo no mayor de 24 horas contadas desde la recepción de la denuncia, haciéndole saber a la persona denunciante que podrá asistir en compañía de una persona de su confianza.
- La denuncia, será formalizada en el formulario proveído por la FACSO – UNA (ANEXO I) y contendrá el relato de los hechos, los datos de la persona denunciante y de la persona denunciada, sus vínculos con la FACSO, otros elementos conocidos por la persona denunciante en relación con el hecho denunciado y una escala de evaluación del riesgo de que el hecho denunciado se repita o se agrave.
- En ningún caso será objeto de tramitación una denuncia anónima.
- Si la persona denunciante no es la persona afectada, la Coordinadora del EIA en un plazo de 24 horas tomará contacto directo con esta última para ofrecerle asesoramiento para presentar denuncia. En el plazo de 48 horas el Equipo Interdisciplinario de Atención convocará a la persona agredida a una primera reunión de asesoramiento en las 24 horas siguientes.

DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

ARTÍCULO 17°: FINALIDAD

Las medidas de protección tienen como fin el cese inmediato de las situaciones previstas en el Artículo 6° del Presente Protocolo, pretenden ofrecer garantías para la/s persona/s afectada/s, garantizar la continuidad de las actividades educativas o laborales, permitir el desarrollo adecuado de la investigación y evitar la re victimización.

ARTÍCULO 18°: MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Se podrán otorgar una o varias de las siguientes medidas de protección:

- a) Disponer la separación de espacios físicos y virtuales para evitar el contacto entre la persona denunciante y la persona denunciada, a través de la reubicación en cursos, cambio de sección, horarios de clases o grupos cuando comparten espacios académicos tanto profesores/as como estudiantes.
- b) Redistribución de horarios de trabajo, cambios del lugar de trabajo habitual, y cambios administrativos para el personal administrativo. En el caso que sea personal de la FACSO-UNA, la reubicación deberá realizarse sin que ello implique modificación de funciones;
- c) Flexibilización de plazos académicos y permisos laborales para facilitar el proceso de atención y recuperación de la persona denunciante;
- d) Prohibición a la persona denunciada, que, de manera directa o indirecta, realice actos de acercamiento, persecución, intimidación o acoso a la víctima o a los/las testigos del hecho denunciado;
- e) Mantener informada a la persona denunciante sobre el estado de su caso y las medidas tomadas, garantizando un canal de comunicación seguro;
- f) Presentación del caso ante actores externos del ámbito administrativo o judicial cuando corresponda tomar otras medidas de urgencia;
- g) Cualquier otra medida que se considere necesaria.

Las medidas de protección se determinarán con acuerdo y consentimiento de la persona denunciante. Todos los procedimientos se realizarán con sensibilidad, evitando las declaraciones o interrogatorios repetitivos y las situaciones de re victimización.

ARTÍCULO 19°: PROHIBICIÓN DE CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN

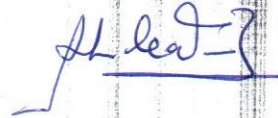
En ningún caso se podrá aplicar la conciliación, mediación, arbitraje o cualquier otro medio de resolución alternativa de conflictos en los casos de hechos de violencia de género y/o discriminación.

ARTÍCULO 20°: FACTORES A CONSIDERARSE PARA LA ADOPCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección podrán ser otorgadas en cualquier etapa del procedimiento mediante Resolución firmada de la Máxima Autoridad de la Institución, a recomendación del Equipo Interdisciplinario de Atención de casos de violencia de género y/o discriminación.

ARTÍCULO 21: DE LA INFORMACIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO

La persona afectada recibirá información sobre los servicios y formas de asesoramiento que se le puede brindar, el procedimiento de protección previsto en el Protocolo, y sobre la pertinencia de presentar denuncia ante otras autoridades. En caso que la persona afectada decida no presentar la denuncia, se le ofrecerá el acompañamiento que pueda brindarle el EIA mientras lo necesite.



Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

ARTÍCULO 22º: ADOPCIÓN DE MEDIDAS SEGÚN EL NIVEL DE RIESGO

En el formulario de denuncia, el EIA establece el nivel de riesgo (de repetición o agravamiento) que tiene el hecho denunciado y en base a esto, de común acuerdo con la persona denunciante, consignará una propuesta de medidas de protección urgentes que pueden consistir en: separación o reubicación del denunciado, limitación de la interacción con la denunciante, redistribución de horarios, reasignación de tareas y funciones sin que afecte el normal desempeño de la persona denunciante, permiso y/o adelanto de vacaciones, flexibilización de plazos académicos y otras que pudieran acordarse en el marco del Protocolo y el RGD.

En todos los casos se deberá tener en cuenta que las medidas propuestas no signifiquen la posibilidad de re victimización ni obstáculos en el desempeño académico o laboral de la denunciante.

ARTÍCULO 23: INFORMACIÓN A LA DENUNCIANTE

Durante todo el proceso se mantendrá informada a la persona denunciante sobre el estado de su caso y las medidas tomadas

ARTÍCULO 24º: AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO

La aplicación del presente Protocolo es independiente a los procesos judiciales desarrollados en paralelo.

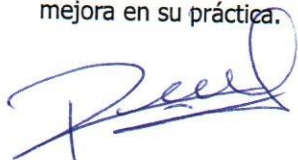
ARTÍCULO 25º: REGISTRO DE CASOS E INFORME ANUAL

El Equipo Interdisciplinario de Atención de la violencia basada en género y/o discriminación elaborará un registro de todas las actuaciones realizadas, que deberán ser resguardadas en el predio de la FACSO-UNA, así como un informe anual que se presentará a la Máxima Autoridad de la FACSO-UNA.

ARTÍCULO 26º: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

En caso que "LA FACSO – UNA" no cuente con una profesional en Derecho, el Equipo de Atención de casos de violencia basada en género y/o discriminación realizará las gestiones necesarias para contar con el asesoramiento de un profesionales Derecho, pudiendo realizar alianzas, convenios con organizaciones y o instituciones que tengan experiencia profesional en el tratamiento del tema violencia basada en género y/o discriminación.

Al año de la puesta en vigencia del presente Protocolo, el mismo deberá ser sometido a una revisión por parte de toda la comunidad educativa, para el análisis de los ajustes que se consideren necesarios y la mejora en su práctica.





San Lorenzo - Paraguay

1



Universidad Nacional de Asunción
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CONSEJO DIRECTIVO
www.facso.una.py
Telefax: 595 21 - 510-407
San Lorenzo - Paraguay

Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

No tiene	Tiene:	Número	Edad hijo/a 1	Edad hijo/a 2	Edad hijo/a 3
2. Vínculo con la FACSO UNA					
Autoridad		Docente		Personal académico temporal	Docente invitado/a
Funcionario/a Administrativo		Personal de Servicio		Personal no contratado por FACSO	Empresa que lo/a contrató
Estudiante		Egresado/a			
Unidad a la que pertenece:		FACSO		Trabajo Social	Sociología
3. Datos de la persona denunciante no agraviada/o testigo					
Nombre	Apellido				
Edad	CI:	Nacionalidad			
Sexo:	Mujer	Hombre	No binario		
N° de contacto:					
Email:					
4. Vínculo con la FACSO UNA de la persona denunciante no agraviada/o testigo					
Autoridad		Docente		Personal académico temporal	Docente invitado/a
Funcionario/a Administrativo		Personal de Servicio		Personal no contratado por FACSO	Empresa que lo/a contrató
Estudiante		Egresado/a			
Unidad a la que pertenece:		FACSO		Trabajo Social	Sociología
5. Datos de la persona denunciada					

[Signature]



Universidad Nacional de Asunción

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CONSEJO DIRECTIVO

www.facso.una.py

Telefax: 595 21 - 510-407

San Lorenzo - Paraguay

Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

[illegible]

Alcazar



Universidad Nacional de Asunción

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CONSEJO DIRECTIVO

www.facso.una.py

Telefax: 595 21 - 510-407

San Lorenzo -Paraguay

Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

9. Evaluación de riesgo (Completa solo Bienestar Estudiantil - ver Guía de Aplicación del Protocolo)

Situaciones que pueden generar riesgo			Codificación
Es la primera vez que ocurre			1
Ya ocurrió antes			2
Ocurre frecuentemente			3
La persona denunciada no tiene denuncias anteriores			1
La persona denunciada tiene denuncias anteriores			2
El hecho afecta a una sola persona			1
El hecho afecta a varias personas			2
Denunciante y denunciado/a tiene una relación de iguales			1
Denunciante y denunciado/a tiene una relación de subordinación - superioridad			2
La interacción entre denunciante y denunciado/a es poco frecuente			1
La interacción entre denunciante y denunciado/a es muy frecuente			2
La denunciante no recibió amenaza de parte del/a denunciado/a			1
La denunciante recibió amenaza de parte del/a denunciado/a			2
Denunciante y denunciado no tienen interacción fuera del ámbito de FACSO			1
Denunciante y denunciado tienen interacción fuera del ámbito de FACSO			2
Puntaje		Valoración	Nivel de riesgo
1 - 7	Sin factores de riesgo		Bajo
8 - 11	Con menos de 50% de factores de riesgo		Medio
12 - 15	Con más del 50% de factores de riesgo		Alto

Medida de protección recomendada:

Responsable por el EIA

Persona agredida

Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

Anexo 2: Manifestaciones de la violencia basada en género y de la discriminación

Para facilitar la aplicación de los conceptos se listan a continuación formas frecuentes de violencia basada en género y sus manifestaciones.

Tipo de violencia	Manifestación
Acoso Sexual	Gestos, galanteo, contacto físico sin consentimiento sea en forma sutil o directa (miradas, abrazos, roces y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, gestos lascivos, acorralamientos). Acercamientos o intentos de comunicación no buscados ni deseados, con contenidos sexual o romántico. Presión física u obstrucción del paso para obtener acercamiento o contacto. Miradas dirigidas especialmente hacia ciertas partes del cuerpo como genitales, senos o nalgas. Presión psicológica o insinuaciones para obtener una relación sexual a través de mensajes por celular o correos, independientemente de que haya contacto físico. Requerimiento de favores sexuales a partir de promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura de empleo, estudio o desarrollo profesional o académico. Requerimiento de favores sexuales a partir de amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo, estudio o desarrollo profesional o académico de quien las reciba. Conversaciones, insinuaciones o expresiones verbales orales o escritas con contenido sexual remitidas por cualquier medio físico o digital, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, así como palabras obscenas, sonidos, símbolos o gestos. Exhibicionismo, mostrar los genitales o tocarse frente a otra persona en espacio público.
Violencia física	Actos tendientes a causar daño en la integridad física de la persona como forcejeos, empujones, quemaduras, patadas, puñetazos, mordeduras, bofetadas, golpes con objetos o armas para lastimar, cortaduras, estirones de cabello.
Violencia psicológica	Ironías (burla sutil y disimulada), amenaza, chantaje, críticas degradantes, juicios degradantes, discursos hirientes, mensajes agresivos. Comentarios tendientes a generar manipulación psicológica, ridiculizar o humillar.

Fuentes: Escuela Politécnica Nacional (2022), Universidad Nacional de San Juan (2016) y ONU Mujeres (2024).




Resolución CD N° 199-00-2025
Acta N° 15 (S.L./08/08/2025)

	Puede incluir aislamiento o confinamiento, retención de información clave para el normal desenvolvimiento de la vida de la persona.
Violencia verbal	Insultos, gritos, acusaciones fuera de contexto, órdenes agresivas, malas palabras que incomodan a la persona que las recibe. Puede incluir discursos de odio en forma encubierta.
Violencia simbólica	Uso de la publicidad, lenguaje o imágenes para desvalorizar a la mujer o reforzar roles estereotipados. Comentarios ofensivos sobre la imagen o forma del cuerpo por razones de sexo.
Discriminación	Trato injusto o menos favorable a una persona o grupo que a otra/otros. Puede manifestarse como exclusión de actividades, abuso físico o verbal, insultos o comentarios ofensivos, bromas sobre una persona en razón de su sexo, género, sexual, apariencia corporal, edad, capacidades, origen étnico, raza, nacionalidad, forma de pensar, u otras que hacen a su identidad.
Violencia telemática	Enviar mensajes intimidatorios o amenazantes (ciberacoso) Enviar mensajes o fotos de contenido explícito sin consentimiento (Sexting) Publicar información privada o identificativa sobre una persona sin su consentimiento (Doxing) Controlar las redes sociales de otra persona o interferir en sus mensajes sin su consentimiento. Difundir imágenes íntimas de una persona sin su consentimiento. Manipular la realidad de una persona causando daño en su memoria o percepción. (Gaslighting digital) Utilizar inteligencia artificial para generar videos o deepfake dirigidos a menoscabar la dignidad de una persona.
Violencia Institucional	Acciones u omisiones de parte de funcionarios/as y/o autoridades por la condición ser mujer. Tiene un componente de discriminación. Impedir sin justificación la presencia de hijos/as en el predio de la Facultad. Rechazar sistemáticamente justificaciones por retrasos fundadas en labores de cuidado. Impedir la participación en actividades escolares o de salud de hijos/as pequeños (aplicado a docentes y funcionarias).

Fuentes: Escuela Politécnica Nacional (2022), Universidad Nacional de San Juan (2016) y ONU Mujeres (2024).