

RESOLUCIÓN DE RECTORÍA N° 105/2022

APRUEBA PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHILE.

VISTO:

- a) Las disposiciones establecidas en el Estatuto y demás cuerpos normativos de la Universidad, en especial el Reglamento Orgánico aprobado por Resolución de Rectoría N° 229/2018 y sus modificaciones posteriores contenidas en Resolución de Rectoría N° 148/2020;
- b) Lo dispuesto en la Ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, La Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior;
- c) La Circular N° 1, de fecha 8 de julio de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior;
- d) La Resolución de Rectoría N° 103/2020 que Aprueba la Actualización del Protocolo de Acción contra la Violencia de Género de Universidad Autónoma de Chile;
- e) La Resolución de Rectoría N° 102/2022 que Aprueba la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de Universidad Autónoma de Chile;
- f) La Resolución de Rectoría N° 103/2022 que Aprueba el Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de Universidad Autónoma de Chile;
- g) La Resolución de Rectoría N° 104/2022 que Crea la Dirección de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión de Universidad Autónoma de Chile y,
- h) Las facultades propias de mi cargo.

CONSIDERANDO:

- a) Que dentro de los principios que orientan la misión de la Universidad se encuentra el de impulsar y fomentar el respeto a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos; y,
- b) Que es un objetivo de esta Institución erradicar las conductas de violencia de género, discriminación y acoso sexual para crear un ambiente seguro para la comunidad universitaria.

RESUELVO:

1. Apruébase el Protocolo de Investigación y Sanción de Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género de Universidad Autónoma de Chile.

2. Derógase, a partir de la fecha de la presente resolución, la Resolución de Rectoría N° 103/2020 que Aprueba Actualización y Nuevo Texto del Protocolo de Acción Contra la Violencia de Género de Universidad Autónoma de Chile. Las denuncias e investigaciones realizadas hasta la fecha de la presente resolución se tramitarán en su integridad según lo dispone el Protocolo aprobado por Resolución de Rectoría N° 103/2020.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Temuco, 12 de septiembre de 2022.



JAIME RIBERA NEUMANN
Secretario General

TRN/JRN/FGG/MVG/MTG/swm

Distribución:

Rectoría
Secretaría General y Prosecretarías de Sede
Vicerrectorías Corporativas
Dirección de Desarrollo y Postgrado
Vicerrectorías de Sede
Decanos y Direcciones de Carrera
Direcciones Académicas de Sede
Registro Curricular Corporativo y de Sedes
ALTUM

TEODORO RIBERA NEUMANN
Rector

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHILE

TÍTULO I. OBJETIVO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1. El presente protocolo establece las normas y procedimientos para denunciar, investigar y sancionar las conductas de violencia de género, discriminación de género y acoso sexual y las medidas para proteger y reparar a las víctimas.

Comprende todos aquellos comportamientos o situaciones de violencia de género, discriminación de género o acoso sexual que involucren a personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función en la Universidad, y que ocurran o se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, dentro o fuera de sus dependencias.

La Universidad investigará y sancionará las conductas de violencia de género, discriminación de género y acoso sexual, ocurridas:

- a) Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable y/ como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad o alguno de sus estudiantes:
- b) Fuera de las dependencias de la Universidad, siempre que:
 - i. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la Universidad, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la Universidad, o alguno de sus estudiantes;
 - ii. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador o personal administrativo;
 - iii. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo; y
 - iv. Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la Universidad, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de la Universidad, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como "docente", "estudiante", "denunciante", "denunciado"; cargos como "Rector", "Vicerrector", "Decano", "Director" y "Fiscal" y sus respectivos plurales -así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo- para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares, y ese tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.

Artículo 2. Están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias como campañas de difamación, funas, tomas de oficinas o dependencias. Si el Fiscal, durante su investigación,

tomare conocimiento de acciones de este tipo, las investigará de oficio y de comprobar su existencia y responsabilidades, propondrá a la Comisión Resolutiva del artículo 23, algunas de las sanciones establecidas en el Reglamento de Conducta y Convivencia Universitaria.

Artículo 3. Definiciones.

- a) **Acoso sexual:** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.
- b) **Violencia de género:** cualquier acción o conducta basada en el sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, que cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a otra persona.
- c) **Discriminación de género:** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos.
- d) **Agresión sexual:** es un acto de violencia sexual contra otra persona, atacando su libertad sexual, mediante el uso de la fuerza, la amenaza del uso de la fuerza o cualquier otra forma de intimidación o coacción.
- e) **Exhibicionismo, exposición y voyerismo sexual:** son conductas que atentan contra la privacidad de una persona, tales como presenciar u observar actividades o relaciones sexuales de otra(s) persona(s), desnudarse total o parcialmente frente a otras personas; fotografiar, grabar y/o distribuir por cualquier medio (físico o virtual) imágenes de personas desnudas, semidesnudas y/o desarrollando cualquier tipo de actividad sexual. También se considerará dentro de esta categoría, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como baños o camarines.
- f) **Acoso por razón de sexo, género u orientación sexual:** todo comportamiento o actitud, ya sea verbal o mediante gestos, relacionado con los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psicológica de alguna persona, perjudicando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin un requerimiento sexual explícito y una consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. Se incluyen conductas tales como descalificaciones públicas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios vejatorios y/u ofensivos sobre su aspecto físico u orientación sexual; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, por tener una ideología determinada en materia de género; etc.
- g) **Hostigamiento por ambiente sexista:** se genera un ambiente sexista cuando se crea un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil, humillante o denigrante basado en los estereotipos asociados al sexo, género u orientación sexual, y que no va dirigido hacia una persona en particular, sino hacia grupos de personas en general. Incluye comportamientos tales como comentarios homofóbicos, comentarios de connotación sexual, insultos sexistas, bromas o gestos de connotación sexual, entre otros.
- h) **Acoso laboral por rechazo sexual:** se refiere a toda clase de comportamientos o actos que afecten el desarrollo normal académico o laboral de la persona que rechazó un requerimiento de carácter sexual y como represalia es perjudicada o se impide el desarrollo normal de las funciones propias de su cargo.

TÍTULO II. DE LA DENUNCIA

Artículo 4. Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria que se considere afectada directamente por una acción u omisión de acoso sexual, violencia de género o discriminación de género, podrá denunciar los hechos a través del canal de denuncias de la Subdirección de Equidad de Género, dependiente de la Dirección de Equidad, Género e Inclusión.

La Universidad sancionará a quién cometa cualquier tipo de represalia contra la persona denunciante.

Artículo 5. La denuncia deberá contener:

- a) Identificación del denunciante;
- b) Correo electrónico del denunciante;
- c) Fecha y lugar en que ocurrieron los hechos;
- d) Identificación del denunciado;
- e) Descripción de los hechos; y
- f) Evidencia, en caso de disponer de ella.

Efectuada la denuncia, el sistema emitirá un comprobante digital de ingreso, con número de registro.

Artículo 6. La denuncia también podrá efectuarse de forma verbal ante la Dirección de Equidad, Género e Inclusión o la Subdirección de Equidad y Género.

La denuncia deberá ser grabada, previo consentimiento de la persona denunciante, de manera de evitar la reiteración innecesaria de relatos y por ende la revictimización. Si el denunciante rehusara la grabación de su testimonio, la Universidad deberá prever mecanismos alternativos con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus declaraciones.

Se levantará acta de todo lo expuesto, la que será firmada por la persona denunciante.

Artículo 7. La denuncia podrá ser presentada por un tercero con conocimiento directo de los hechos, y ratificada por la presunta víctima dentro del plazo de 15 días corridos.

Artículo 8. Efectuada la denuncia, ésta y todos los antecedentes acompañados, deberán ser puestos inmediatamente en conocimiento de la Subdirección de Equidad de Género.

Artículo 9. El tratamiento y registro de las denuncias y las actuaciones serán reservadas y confidenciales, resguardando de esta manera la honra de las personas y asegurando el éxito de las diligencias investigativas y el debido proceso.

La reserva del expediente se mantendrá hasta el cierre de la investigación. Notificadas las partes del informe del Fiscal, podrán tener acceso a las piezas de la investigación y aportar las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarios para su adecuada defensa.

TÍTULO III. DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 10. Recibida la denuncia, la Subdirección de Equidad de Género realizará un examen de admisibilidad. Dicho examen deberá considerar si la denuncia cumple los requisitos exigidos en el artículo 5.

Si la denuncia cumple los requisitos, será declarada admisible y la Subdirección de Equidad de Género, pronunciará una resolución en la cual ordenará instruir investigación y decretará medidas de protección y de apoyo y la duración de las mismas. En la misma resolución se solicitará a Secretaría General el nombramiento de un Fiscal a cargo de la investigación.

Esta resolución se notificará, vía correo electrónico institucional, a la parte denunciante, denunciada y a las unidades responsables de las medidas de protección y apoyo decretadas. Se les informará el contenido de la denuncia, la resolución recaída en ella, la normativa aplicable, las etapas del proceso y las medidas de protección dispuestas en la causa.

Artículo 11. La Subdirección de Equidad de Género, podrá decretar, entre otras, una o más de las siguientes medidas de protección:

- a) La suspensión de funciones de la o las personas denunciadas;
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones;
- c) La prohibición de contacto entre los involucrados;
- d) Adecuaciones laborales;
- e) Adecuaciones curriculares y/o académicas; y
- f) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada, en casos excepcionales y debidamente fundados.

Las medidas de protección duraran el tiempo indicado en la resolución que la decreta. Las medidas de protección que se adopten serán informadas a las direcciones de carrera, decanaturas, jefaturas directas y registro curricular, según corresponda, quienes velarán por su cumplimiento, resguardando la integridad e intimidad de la presunta víctima y del denunciado.

Artículo 12. La Subdirección de Equidad de Género, podrá decretar, entre otras, una o más de las siguientes medidas de apoyo:

- a) Información clara sobre los cursos de acción, incluida la posibilidad de realizar la denuncia ante la justicia ordinaria para aquellos casos que constituyen faltas o delitos;
- b) Atención psicológica de contención, prestada por el equipo de especialistas de esta unidad;
- c) Apoyo a las unidades académicas o administrativas para abordar y contribuir a resolver la situación de crisis que los hechos denunciados puedan causar, (tales como dictación de cursos, capacitaciones etc.). La Vicerrectoría Académica, Experiencia UA y Dirección de Personas, en coordinación con la Dirección de Equidad, Género e Inclusión, diseñarán y ejecutarán planes y estrategias destinadas a prevenir conductas de violencia sexual; y
- d) Orientación jurídica.

Artículo 13. La resolución que declara inadmisibile la denuncia será fundada y se notificará vía correo electrónico institucional a la parte denunciante, quien deberá subsanar las

observaciones o podrá apelar de ella por escrito, dentro del plazo de cinco días hábiles. La apelación se presentará ante la Subdirección de Equidad de Género, para ser conocida por la Comisión Resolutiva establecida en el artículo 23.

Artículo 14. La Subdirección de Equidad de Género llevará un registro de las denuncias recibidas.

Artículo 15. La resolución que desestima la denuncia podrá también, decretar alguna de las medidas establecidas en los artículos 10 y 11, mientras se subsanan las observaciones o se resuelve a la apelación a que se refiere el artículo 13. Una vez subsanadas las observaciones a la denuncia o resuelta la apelación, la Subdirección de Equidad de Género podrá renovar las medidas de protección y apoyo.

Artículo 16. Las demás resoluciones dictadas en el procedimiento serán notificadas por el Fiscal, vía correo electrónico institucional.

Artículo 17. La investigación deberá realizarse brevemente. Durará un plazo máximo de 40 días hábiles contados desde su comunicación al Fiscal, plazo que podrá ser prorrogado por 30 días más, a petición del Fiscal, por resolución fundada de la Subdirección de Equidad de Género, indicando en ella, si la ampliación del plazo de investigación implica la extensión temporal de las medidas de protección y apoyo decretadas.

El Fiscal podrá, si fuere necesario, designar un actuario.

Artículo 18. Toda persona perteneciente a la comunidad universitaria deberá prestar al Fiscal la colaboración que éste solicite.

Artículo 19. Denunciante y denunciado serán oídos en la investigación. La no comparecencia del denunciado a la citación del Fiscal constituirá una presunción grave en su contra.

Artículo 20. Si durante la investigación el Fiscal determinare que la denuncia es manifiestamente falsa, pondrá inmediatamente los antecedentes en conocimiento de la Comisión Resolutiva indicada en el artículo 23, la que deberá, en el más breve plazo, dictar sentencia aplicando a la persona denunciante alguna de las sanciones establecidas en el presente protocolo.

Esta resolución será apelable ante la Comisión de Apelación del artículo 27, por escrito y fundadamente, dentro del plazo de 3 días hábiles.

Artículo 21. Si durante la investigación el denunciante se retractara, la investigación continuará hasta su debida resolución.

Artículo 22. Agotada la investigación, el Fiscal la declarará cerrada y dentro de 5 días hábiles emitirá un informe final, señalando los resultados de la investigación y proponiendo las sanciones a aplicar o el sobreseimiento, según corresponda.

Notificada esta resolución a denunciante y denunciado, tendrán 5 días hábiles para solicitar acceso al expediente; dentro de este mismo plazo la persona denunciada, formulará su defensa ante el Fiscal.

Artículo 23. Comisión Resolutiva.

El informe del Fiscal y los antecedentes de la investigación se remitirán a una Comisión integrada por el Prosecretario General de la Sede, o el abogado que este designe, el Director Académico de la Sede y el Subdirector de Equidad de Género o quien este designe, para su conocimiento y fallo.

La integración de la Comisión Resolutiva será equilibrada. La diferencia de representación entre hombres y mujeres no será superior a uno.

Artículo 24. La Comisión Resolutiva podrá disponer la práctica de nuevas diligencias de investigación que tengan por objeto subsanar omisiones investigativas que detecte, fijando para tal efecto un plazo máximo de 15 días hábiles.

Artículo 25. La Comisión apreciará la prueba en conciencia. Dictará sentencia dentro de 10 días hábiles y en ella podrá disponer medidas de apoyo y reparación, y mantener, prorrogar o dejar sin efecto las medidas decretadas por la Subdirección de Equidad de Género.

Artículo 26. Notificada las partes de la sentencia, podrán apelar, dentro de 5 días hábiles, por escrito y fundadamente, ante la Comisión de Apelación.

Artículo 27. Comisión de Apelación.

Estará integrada por el Vicerrector de Sede respectivo, el Secretario General y el Director de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, quienes dentro de 10 días hábiles decidirán si mantienen, revocan o modifican la sentencia.

Podrán por motivos fundados decretar la práctica de nuevas diligencias, estableciendo un plazo máximo de 15 días hábiles para su realización.

La integración de la Comisión de Apelación será equilibrada. La diferencia de representación entre hombre y mujeres no será superior a uno.

En ausencia de alguno de sus miembros o no existiendo el equilibrio mencionado, la comisión será integrada por quien designe el Vicerrector de Aseguramiento de la Calidad.

Artículo 28. Denunciante y denunciado podrán deducir recusación del Fiscal, de los miembros de la Comisión Resolutiva o de Apelación, ante los mismos, expresando la causal en que se apoya y los hechos en que se funda.

Se considerarán causales de recusación:

- a) Tener el Fiscal, el Actuario, o los miembros de las Comisiones interés en los hechos que se investigan;
- b) Tener las personas antes indicadas amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona denunciante o denunciada;
- c) Tener parentesco por consanguinidad hasta el tercer grado o de afinidad hasta el segundo grado con la denunciante o denunciada;
- d) Haber manifestado el Fiscal o los miembros de las Comisiones su dictamen sobre la cuestión pendiente, siempre que lo hubieren hecho con conocimiento de ella. La sola circunstancia de haber participado en una investigación previa de los hechos que dieron lugar a la investigación, no configurará la causal; y
- e) Haber el Fiscal formulado cargos en otro procedimiento seguido contra el mismo denunciado.

El Fiscal, el Actuario y los miembros de las Comisiones podrán inhabilitarse por estas mismas causales.

Artículo 29. Si el denunciante o denunciado fuere un Vicerrector Corporativo o de Sede, Decano, Vicedecano, Secretario General o el Director de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, la situación será resuelta en primera instancia por el Rector y en segunda por la Junta Directiva. Si la persona denunciada o denunciante fuese el Rector, la Junta Directiva resolverá el caso en única instancia.

TÍTULO IV. DE LAS SANCIONES

Artículo 30. Las conductas de violencia de género, acoso sexual o discriminación, cometidas por estudiantes, serán sancionadas con algunas de las siguientes medidas:

- a) Amonestación de la cual se dejará constancia en el expediente personal del estudiante;
- b) Suspensión, que impone al estudiante la pérdida de todos los beneficios y derechos inherentes a tal calidad, durante el plazo que dure la sanción, la cual podrá ser de un semestre o un año, según sea el régimen de la carrera que cursa;
- c) Traslado a otra sede, campus o sección; y
- d) Expulsión, que inhabilitará al estudiante sancionado a matricularse nuevamente en la Universidad.

De la aplicación de las sanciones antes indicadas deberá dejarse constancia en los certificados emitidos por la Universidad.

Artículo 31. Las conductas de violencia de género, acoso sexual o discriminación cometidas por personas contratadas para prestar servicios a honorarios, serán sancionadas con la suspensión o término de contrato e inhabilitación para ser contratado nuevamente en la Universidad.

Si las conductas fueren cometidas por el personal de empresas prestadoras de servicios, se les exigirá a éstas el reemplazo del infractor, y/o la suspensión o término de contrato.

Artículo 32. Si el sancionado fuere un trabajador de la Universidad, además de las medidas y sanciones previstas en la legislación vigente y en el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, podrá disponerse la suspensión o remoción de su cargo.

Artículo 33. Son circunstancias atenuantes, entre otras:

- a) Obrar por estímulos tan poderosos que naturalmente hayan producido arrebatos y obcecación;
- b) Haber procurado con celo reparar el mal causado o impedir sus posteriores perniciosas consecuencias;
- c) Haber denunciado o confesado la acción o conducta;
- d) Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos; y
- e) Tener conducta anterior irreprochable.

Artículo 34. Son circunstancias agravantes, entre otras:

- a) Cometer el hecho con alevosía, entendiéndose que la hay cuando se obra a traición o sobre seguro;
- b) Encontrarse la víctima en situación de vulnerabilidad o desprotección;
- c) Actuar en grupo o masivamente;
- d) Cometer la acción o conducta mediante precio, recompensa o promesa;
- e) Aumentar deliberadamente el mal causado, ocasionando otros males innecesarios para su ejecución;

- f) Obrar con premeditación conocida o emplear astucia, fraude o disfraz;
- g) Abusar de la superioridad de su sexo o de sus fuerzas, en términos que el ofendido no pudiera defenderse con probabilidades de repeler la ofensa;
- h) Cometer la acción o conducta con abuso de confianza;
- i) Emplear medios o hacer que concurran circunstancias que añadan la ignominia a los efectos propios del hecho;
- j) Haber sido sancionado anteriormente por hechos de la misma especie;
- k) Cometer la acción o conducta o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca;
- l) Gozar de beneficios o privilegios otorgados por la Universidad; y
- m) Haber sido sancionado anteriormente con cualquier medida disciplinaria.

Artículo 35. Las circunstancias atenuantes o agravantes se tomarán en consideración para disminuir o aumentar la sanción.

Artículo 36. Medidas de reparación.

La Comisión Resolutiva o de Apelación podrán decretar una o más de las siguientes medidas, u otras que estimen convenientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que esta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género;
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general; y
- f) Difusión de los resultados de la investigación a petición de la víctima o del denunciado sobreseído, de modo de restablecer su dignidad, especialmente en casos de connotación pública.

Artículo 37. En lo no contemplado en el presente protocolo, se aplicarán las disposiciones del Reglamento de Conducta y Convivencia o del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según corresponda.

Flujo del Protocolo

