

RESOLUCIÓN No. UA-OCS-RSE-2025-15

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS ARTES

CONSIDERANDO

Que la Constitución de la República del Ecuador establece:

En el artículo 11: *"El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (...)."*

En el artículo 26: *"La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo."*

En el artículo 27: *"La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional."*

En el artículo 355 de la Norma Suprema Ibídem, indica que: *"El Estado reconocerá a las universidades y escuelas políticas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas políticas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte (...)."*

Que la Ley Orgánica de Educación Superior determina:

En el artículo 12: *"Principios del Sistema. - El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y"*

participación. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta Ley."

En el artículo 13: "Funciones del Sistema de Educación Superior. - Son funciones del Sistema de Educación Superior: (...) q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional); (...)".

En el artículo 18: "La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en: (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...)".

En el artículo 86: "Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior. - Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Entre sus atribuciones, están: a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria; b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia; c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos; d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento; e) Implementar programas que permitan la detección oportuna de posibles casos de trastornos mentales que requieran atención de salud, incluyendo la prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco. f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas; g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad; h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada; i) Promover la convivencia intercultural; y, j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes, docentes y personal administrativo de las instituciones; k) Implementar lactarios para las madres jóvenes estudiantes, docentes y personal administrativo de las instituciones. Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad."

En el artículo 207: "Sanciones para las y los estudiantes, profesores investigadores, servidores y trabajadores. - Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian. Son faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores: (...) e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, sicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima. f) Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados; g) No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley, el ordenamiento jurídico ecuatoriano o la normativa interna de la institución de educación superior; y, h) Cometer fraude o deshonestidad académica; Según la gravedad de las faltas cometidas por las y los estudiantes, profesores e investigadores, éstas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes: a) Amonestación escrita; b) Pérdida de una o varias asignaturas; c) Suspensión temporal de sus actividades académicas; y, d) Separación definitiva de la Institución; que será considerada como causal legal para la terminación de la relación laboral, de ser el caso. Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas y aquellos estudiantes, profesores e investigadores que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la

Institución. La normativa interna institucional establecerá el procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa. La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del Órgano Colegiado Superior. (...).

- Que** mediante Resolución No. RPC-SO-20-No.301-2018 de 23 de mayo de 2018, el Consejo de Educación Superior, resolvió lo siguiente: *"Artículo 1.- Conocer y aprobar el "Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las Instituciones de Educación Superior", presentado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. Artículo 2.- Exhortar a las Universidades y Escuelas Politécnicas del país la implementación del instrumento referido en el artículo 1 hasta que elabore su propia normativa sobre prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. (...)"*.
- Que** mediante Resolución No. CG-UA-2018-074 de 10 de septiembre de 2018 la Comisión Gestora de la Universidad de las Artes, resolvió lo siguiente: *"Artículo Primero. - (...) 1. Acoger el exhorto del Consejo de Educación Superior -CES-, y autorizar la implementación en la Universidad de las Artes, del "Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las Instituciones de Educación Superior", que fuere remitido por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación-SENESCYT- al CES, mediante oficio Nro. SENESCYT-SGES-2018-0265-CO de 11 de mayo de 2018, hasta que la Universidad cuente con su propia normativa sobre prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. (...)"*.
- Que** la Resolución No. UAOCS-RSO-2024-062, de fecha 18 de octubre de 2024, aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual de la Universidad de las Artes.
- Que** la Resolución No. UA-OCS-RSO-2025-13, de fecha 25 de febrero de 2025, aprobó el Código de Ética y Convivencia Universitaria de la Universidad de las Artes.
- Que** la Resolución No. UA-OCS-RSE-2025-14, de fecha 25 de febrero de 2025, aprobó el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Universidad de las Artes.
- Que** mediante Memorando No. UA-CAJ-DNAJ-2025-0023-M, de fecha 11 de febrero de 2025, la Directora de Normativa y Asesoría Jurídica remite el criterio jurídico favorable.
- Que** el artículo 62 del Estatuto de la Universidad de las Artes, establece: *"Son atribuciones del Órgano Colegiado Superior: "a) Establecer los objetivos, políticas y lineamientos generales sobre docencia, investigación, vinculación con la sociedad y prestación de servicios de la Universidad de las Artes; (...) f) Aprobar los Reglamentos internos de la Universidad de las Artes y resolver sobre las consultas que se le hicieren por las normas estatutarias y reglamentarias; (...) x) Ejercer las demás atribuciones que le señalen la Ley, el Estatuto y los Reglamentos, en ejercicio de la autonomía responsable."* Como referencia consta en el Artículo 61 del Estatuto aprobado por el Consejo de Educación Superior, cuya numeración fue reformulada por la Universidad de las Artes.
- Que** en la Sesión No. 05, de carácter extraordinaria, convocada el 17 de febrero y realizada el miércoles 19 de febrero de 2025, las y los integrantes del Órgano Colegiado Superior de la Universidad de las Artes resolvieron aprobar las reformas al Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual de la Universidad de las Artes, de conformidad a los considerandos de hecho y de derecho desarrollados durante la sesión.

- Que** el Órgano Colegiado Superior, en aras del principio de seguridad jurídica y del debido respeto a los procesos, garantiza con sus actuaciones los derechos de las y los integrantes de la comunidad universitaria, y contribuye en la formación integral de las y los estudiantes universitarios.
- Que** el máximo órgano de gobierno a través de instrumentos como el Código de Ética y Convivencia Universitaria, el Reglamento de Régimen Disciplinario, el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual fomenta los más altos estándares en el cumplimiento de valores, principios éticos y de integridad que garanticen un entorno y convivencia pacífica y de respeto a los derechos.
- Que** conforme lo prescrito en los literales i) y k) del artículo 7 del Reglamento de Funcionamiento del Órgano Colegiado Superior de la Universidad de las Artes, son funciones y atribuciones del/la Presidente/a del Órgano Colegiado Superior, entre otras: “(...) i) *Nombrar un Secretario/a ad-hoc en caso de ausencia temporal del/la Secretario/a del Órgano Colegiado Superior; (...) k) Legalizar con su firma, de manera conjunta con el Secretario/a, las Actas de las Sesiones y las Resoluciones que expida el Órgano Colegiado Superior; (...)*; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley de Creación de la Universidad de las Artes, su Estatuto, y las normas vigentes,

RESUELVE:

Artículo Primero. - Reformar la Resolución No. UAOCS-RSO-2024-062, de fecha 18 de octubre de 2024, que contiene el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género Orientación Sexual de la Universidad de las Artes, al tenor siguiente:

1. En el apartado 9.5. último inciso que indica: “(...) se elaborará el informe definitivo a modo de resolución con las recomendaciones pertinentes que será remitido a Rectorado para conocimiento; quien resolverá en el plazo de 30 días, contados a partir de la entrega del informe definitivo.”

Para reemplazar por el siguiente:

“(...) se elaborará el informe definitivo a modo de resolución con las recomendaciones pertinentes que será remitido al/la Rector/a para que ponga en conocimiento y resolución del Órgano Colegiado Superior en el plazo de 30 días, contados a partir de la entrega del informe definitivo.”

2. En el apartado 9.6, primer inciso, que indica:

“Una vez elevado el informe definitivo, la o el Rector en el término de tres (3) días podrá solicitar aclaraciones o ampliación de información a la comisión y será quien ratificará o no el informe presentado y decidirá las medidas correctoras precisas: organizativas, sancionadoras o de otro tipo para poner fin al conflicto.”

Para reemplazarlo por el siguiente párrafo:

Una vez elevado el informe definitivo, la o el Rector en el término de tres (3) días podrá solicitar aclaraciones o ampliación de información a la comisión y lo pondrá en conocimiento del Órgano Colegiado Superior en la siguiente sesión para ratificar o no el informe presentado y decidirá las medidas correctoras precisas: organizativas, sanciones o de otro tipo para poner fin al conflicto.

Artículo Segundo. - Disponer la codificación del Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual de la Universidad de las Artes que fue emitido mediante Resolución No. UAOCs-RSo-2024-062, de fecha 18 de octubre de 2024, incorporando las reformas expuestas en el Artículo Primero.

El Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual de la Universidad de las Artes, se emite al tenor siguiente:

"PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE LAS ARTES

1. GENERALIDADES

1.1 Objetivo General

El objeto del presente protocolo es establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de prevención, protección, atención, contención, acompañamiento, reparación de derechos y garantía de no repetición en los casos de acoso, discriminación o violencia de género y orientación sexual contra cualquier miembro que forme parte de la Universidad de las Artes, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.

1.2 Objetivos específicos

- a) Informar, formar y sensibilizar a la comunidad universitaria en materia de acoso, discriminación y violencia en todas sus formas para identificar dichos comportamientos y conductas.
- b) Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso, discriminación o violencia.
- c) Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- d) Identificar oportunamente los casos de acoso, discriminación o violencia contra cualquier integrante de la comunidad universitaria en el espacio educativo.
- e) Garantizar la confidencialidad, seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y/o testigos, aplicando los mecanismos necesarios para su protección en todo momento.
- f) Adoptar las medidas necesarias para derivar a las víctimas a instancias donde puedan recibir asistencia y atención por las consecuencias devenidas del acoso, discriminación o violencia.
- g) Aplicar los conocimientos devenidos de experiencias y del análisis de la información, con la finalidad de mejorar la respuesta y la prevención
- h) Garantizar el ejercicio de los derechos y la aplicación de las garantías constitucionales para todas y todos los involucrados en presuntos casos de acoso, discriminación y violencia.

2. ALCANCE DEL PROTOCOLO

El presente protocolo debe ser observado por todas las personas que conforman la comunidad universitaria, en todas las actividades y espacios público y privados de interrelación entre estudiantes, personal académico, personal de apoyo académico, autoridades académicas, autoridades administrativas, personal administrativo, trabajadores, personas voluntarias, pasantes, practicantes, cooperantes y otras que tuvieren presencia permanente o temporal en la Institución de Educación Superior.

3. ACTORES DEL OBJETO DEL PROTOCOLO

- Secretaría de Bienestar Universitario
- Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género conformado lo determina el número 8.1 del presente documento.

4. ENFOQUES

Acorde con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres se considerarán en el presente protocolo los siguientes enfoques:

- a) Enfoque de género: permite comprender la construcción social y cultural de roles entre mujeres y hombres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.
- b) Enfoque de derechos humanos: determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.
- c) Enfoque de interculturalidad: reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia.
- d) Enfoque intergeneracional: reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adulterz; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida.
- e) Enfoque de integralidad: considera que la violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores es estructural, multicausal y diversidades sexo-genérica y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios donde las mujeres se desarrollan.
- f) Enfoque de interseccionalidad: identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.
- g) Enfoque restaurativo: Busca replantear la forma en que convencionalmente se abordan los conflictos intrapersonales y la justicia; lejos de la preocupación tradicional sobre el incumplimiento de las leyes, la culpa y el castigo, se centra en el daño causado, las necesidades creadas y las obligaciones que se generan a partir de eso. La reparación de los derechos, que incluye el tomar medidas para evitar que los hechos se repitan en el futuro. La justicia restaurativa permite que la persona perpetradora se responsabilice de sus acciones y pueda contribuir para que exista una efectiva reparación íntegra.
- h) Enfoque sexo-genérico: Busca reconocer todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como su identidad y su orientación sexuales, es decir, implica admitir todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos sin la incidencia de nadie. Sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas¹.

5. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA DE GÉNERO, SEXUALIDAD O DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA.-

A continuación, se recogen los principios que rigen en la Institución de Educación Superior en la atención a los casos de acoso, discriminación o violencia de género o sexualidad, según lo determinado por el ordenamiento jurídico.

1) Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el presente procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

¹ Marco conceptual de la Investigación sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI, INEC-CDT (2012)

Este compromiso se mantendrá después de perder la condición por la que participaron en el procedimiento.

2) Igualdad y no discriminación:

Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ningún miembro de la comunidad Universitaria puede ser discriminado o discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.

3) Profesionalismo:

Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.

4) Imparcialidad:

El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos reclamados. "Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención" (Flacso, 2017: 24).

5) No re-victimización:

Los miembros de la comisión y todas las personas que intervengan en el presente protocolo, evitarán que el procedimiento requiera que la víctima haga reiterados relatos de lo ocurrido o exponer públicamente su identidad o del presunto agresor o agresora y cualquier otra situación que produzca un sufrimiento añadido a la víctima. Este principio implica también el respeto al derecho que la víctima mantiene para reservarse información que no aporte al proceso.

"Ninguna mujer ser sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas. Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación" (LOIPEVCM, 2017: 26). De igual manera, se garantiza la no re victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, toda vez que el término implica "un patrón en el que la víctima de un abuso y/o crimen tiene una tendencia estadísticamente más alta a ser victimizada de nuevo, ya sea poco después o mucho más tarde en su edad adulta (...)" (Finkelh, D.; Ormeod, R. K.; Turner, H.A.; "Re-victimization patterns in a national longitudinal sample of children and youth". 479–502). Además, estudios revelan que la victimización basada en orientación sexual afecta con mayor frecuencia a aquellos jóvenes que son más abiertos con su orientación sexual y que tienen un historial de conductas atípicas de género, desarrollando síntomas que afectan a su salud mental, especialmente reacciones de estrés traumático (D'Augelli, Anthony R., Pilkington, Neil W., Hershberger, Scott L. "School Psychology Quarterly", Vol 17(2), Sum 2002, 148-167). En razón de lo expuesto, garantizar la no re victimización de personas que han sufrido discriminación en razón de su orientación sexual, guarda concordancia con el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que determina lo siguiente: "Art. 22.- Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad." (DUDH, 1948), recogido por la Constitución de la República del Ecuador de la siguiente manera: "Art. 66.-Se reconoce



y garantizar a las personas: (...) 5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás (...)".

- 6) **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia" (República de El Salvador, 2011: 9).
- 7) **Derecho a la defensa:**
A lo largo de todo el proceso se procurará el respeto irrestricto al derecho que tiene las partes a ejercer su defensa en acatamiento a lo prescrito en el numeral 7, literal a del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador; lo cual implica la comunicación inmediata de los hechos denunciados para que pueda ejercer su defensa, garantizando el debido proceso en todas sus fases.
- 8) **Principio Pro ser humano:**
En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona de la comunidad universitaria se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.
- 9) **Atención, asistencia, protección y acompañamiento:**
La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría de las áreas involucradas en la temática, así como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo deseé.
La asistencia que se preste a las víctimas se ajustará al principio de no causar daño y se prestará de manera que se respeten los derechos, la dignidad y el bienestar de las víctimas. Ello puede conllevar la adopción de medidas de seguridad para proteger a las víctimas contra las represalias, la revictimización y la repetición de experiencias traumáticas.²
- 10) **Derivación, notificación y respuesta efectiva:**
Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución. En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación o violencia deberán ser denunciadas y derivadas al Sistema de Justicia, sin perjuicio de las acciones judiciales que planteen las partes.
- 11) **Presunción de inocencia:**
Asimismo, se garantizará la presunción de inocencia de las personas que puedan resultar acusadas de posibles actos de acoso, discriminación o violencia.
- 12) **Transversalidad de género y enfoque de derechos:**
En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo esta Ley se integrar un enfoque de género.
- 13) **Seguridad y Protección. -**
Conlleva medidas de seguridad o protección para hacer frente al riesgo de represalias, posibles vulneraciones de la confidencialidad u otros actos contra la víctima.

² Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales.



6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es aplicable a los actos de acoso, discriminación o violencia de género o sexualidad. Otras acciones u omisiones serán tratadas de conformidad con las disposiciones del Código de Ética, o las previstas en otras normativas nacionales o internas de la Universidad de las Artes.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades
- Personal académico y personal de apoyo académico titulares y no titulares
- Personal administrativo y servicios,
- Estudiantes de nivelación, pregrado y posgrado
- Estudiantes de formación continua
- Estudiantes externos por concepto de movilidad académica
- Personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de las Artes, siempre que desarrollen su actividad en la misma
- Cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad de las Artes sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica.
- Instituciones públicas y/o privadas que mantengan relación con la Universidad de las Artes

Es importante señalar que los casos de violencia y acoso laboral serán gestionados por la unidad administrativa de talento humano, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público y la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las modalidades de trabajo.

7. ACTUACIONES PREVENTIVAS

La Universidad de las Artes se compromete a poner en marcha medidas que contribuyan a prevenir y brindar espacios seguros y libres de toda forma de acoso, discriminación o violencia en su entorno universitario, para así lograr una cultura de igualdad, convivencia y respeto.

7.1 Prevención Primaria

1. Difusión de este protocolo mediante los canales de comunicación institucionales, para que toda la comunidad universitaria lo conozca.
2. Integrar en los procesos de compras públicas como documentos anexos y parte de las obligaciones del contratado el cumplimiento de la normativa interna de la Universidad de las Artes.
3. Incorporar en el plan de inducción al personal que se vincule a la Universidad de las Artes, la capacitación obligatoria sobre prevención de la violencia de género en las instituciones de educación superior, el control y seguimiento de esta actividad, misma que estará a cargo de la unidad administrativa de talento humano.
4. Fomentar espacios de respeto que promuevan la igualdad e inclusión, evitando el uso de lenguaje, imágenes, actitudes, conducta u otros que naturalicen la discriminación y tipos de violencia.
5. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que promueva los derechos de las mujeres, que transforme los patrones socioculturales para prevenir la violencia contra las mujeres, el acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual.
6. Promover la implementación de espacios de discusión, diálogo y conmemoración que permitan analizar y discutir la problemática del acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual en la Universidad de las Artes.

7.2 Prevención Secundaria

- La inclusión de la perspectiva de género en las propuestas de programas, carreras, líneas de investigación y vinculación comunitaria.
- Promover la participación de mujeres en temas de investigación arbitrariamente “masculinizados”.

- Diseño y aplicación del estudio de la prevalencia de todo tipo de acoso en la Universidad de las Artes por parte de la Dirección de Talento Humano en caso relacionados con ambiente laboral y la Secretaría de Bienestar Universitario en todos los que corresponda.

8. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE ATENCIÓN Y REVISIÓN DE CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

8.1 Conformación

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género estará integrado por:

- Un/a representante Mesa de Género,
- Un/a representante de Comité de Ética,
- Un/a representante de la Secretaría de Bienestar Universitario
- Un/a representante del Órgano Colegiado Superior,
- Un/a representante estudiantil, y
- Un/a representante externo/a especialista
- Un/a representante de la Dirección de Normativa y Asesoría Jurídica

El o la representante de la Mesa de género y Comité de Ética que formen parte de la comisión deberán ser elegido(a) democráticamente y conforme al debido proceso.

Dada la especificidad de la denuncia, la composición de la Comisión deberá tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado desde una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género y la no discriminación. Por ello, se recomienda la participación de un /una experto/a especialista en el tratamiento de este tipo de violencia.

Las y los representantes estudiantiles del Órgano Colegiado Superior serán aquellos/as que designarán a el/la alumno/a principal y su alterno/a que formarán parte de la comisión. Esté particular será informado al OCS para su conocimiento, asimismo, dichos representantes permanecerán en su cargo durante un año fiscal.

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, estará conformada por su miembro principal y alterno.

Entre las y los integrantes de la comisión se nombrará a las personas que presidirá la Comisión, de igual manera, será el/la representante/a de la Secretaría/o de Bienestar Universitario quien actuará como secretaria/o de la comisión.

No podrán ser parte de la Comisión Especial de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, quienes hayan sido sancionados por faltas graves por la máxima autoridad ejecutiva o por el Órgano Colegiado Superior en los últimos dos (2) años, así como también quienes hayan sido sancionados por faltas muy graves por la máxima autoridad ejecutiva o por el Órgano Colegiado Superior en los último cinco (5) años.

De igual manera tampoco quienes tengan o pudieren tener interés manifiesto en la resolución a ser adoptada, en virtud de la relación directa o indirecta que pudieren ostentar con la persona denunciada.

En los casos en que un/a o algunos/as de los integrantes de la Comisión de manera motivada, se excusasen de actuar dentro de un procedimiento administrativo sancionador en concreto y no sea posible sesionar por falta quorum, el Órgano Colegiado Superior deberá nombrar a una persona que reemplazará a la o el ausente en el

trámite de 5 días. La persona que se desempeñe como reemplazo deberá reunir los mismos requisitos que la o el integrante reemplazado.

8.2 Funciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género

- a) La comisión ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de gobierno alguno.
- b) Se regirá bajo los principios de centralidad de la víctima, celeridad, confidencialidad y no-re victimización.
- c) Impulsará medidas concretas de prevención, información, sensibilización y formación, promoviendo en todas ellas el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho al respeto a la intimidad y a la libertad sexual.
- d) Investigará los hechos que han dado lugar a la denuncia por situación de acoso, recabando los documentos necesarios, realizando oportunamente las entrevistas personales, así como indagaciones que se consideren pertinentes para conformar el diagnóstico de la situación.
- e) Proponer al/a la rector/a la adopción de cuantas medidas de protección preliminares se consideren necesarias con el fin de proteger a las personas afectadas y que no exista contacto directo con la víctima.
- f) La comisión redactará el informe de la investigación con las recomendaciones correspondientes y remite al Rectorado para su toma de decisión.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento y la efectividad de las medidas adoptadas, así como la situación posterior de la persona acosada.
- h) Asistir a las capacitaciones que para el efecto gestionara la Secretaría de Bienestar Universitario.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE LOS CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA. La aplicación de este protocolo se realizará conforme al siguiente procedimiento:

9.1. Identificación y Actuación

Identificación del hecho

La persona que sufra cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género o sexualidad o en su defecto, puedan ser víctimas de explotación o abusos sexuales³ debe acudir a la Secretaría de Bienestar Universitario para presentar la denuncia de manera verbal o escrita y solicitar atención. No obstante, aquellas denuncias que por cualquier razón sean ingresadas y recibidas en el Rectorado o en otra dependencia de la Universidad, serán trasladadas inmediatamente a la Secretaría de Bienestar Universitario, a fin de que se continúe con el trámite respectivo.

Para el caso de denuncias verbales, esta podrá ser debidamente grabada en audio con la respectiva confidencialidad y reserva del caso.

De igual manera, es importante tener en cuenta que las y los servidores públicos tienen la obligación de denunciar los presuntos delitos cometidos dentro de las instalaciones de la Universidad de las Artes en las instancias pertinentes del Estado.

³ Se define como por abuso sexual se entiende todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad, mientras que Por explotación sexual se entiende todo abuso o amenaza de abuso de una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, incluido a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona, esto según lo determinado por la Naciones Unidas en el Protocolo sobre la prestación de asistencia a víctimas de la explotación y los abusos sexuales.

Medida de contención necesarias en el primer contacto

En caso de que la persona se encuentre en un estado de alteración, el o la psicóloga institucional deberá gestionar la contención psicológica de la manera más expedita posible

La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. Asimismo, en la contención se visibilizará la importancia de solicitar apoyo.

Es decir, comprende prestación de apoyo psicosocial básico, incluidos los primeros auxilios psicológicos y el asesoramiento psicosocial para ayudar a la persona, además de intervenciones concretas de base empírica de la red de salud mental y apoyo psicosocial y la facilitación de remisiones a servicios de salud mental más especializados, según sea necesario.

Directrices para la entrevista en el levantamiento de información por parte de la Secretaría de Bienestar Universitario

1. Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que no haya interrupciones y exista una atmósfera neutral que estimule la conversación.
2. Levantar el acta de hechos preferentemente en una sola sesión, tomando en consideración el estado de la persona, así como evitar la re-victimización de la persona.
3. Informar a la persona sobre la confidencialidad de la información, resguardo y medidas para protegerla en contra de cualquier posible represalia.
4. Indicar durante la entrevista que la Secretaría de Bienestar Universitario generará un informe independientemente de que la persona decida no interponer la denuncia, para efectos del registro estadístico, medidas disciplinarias a aplicarse y posibles trámites antes organismos judiciales.

Si la denuncia presentada es falsa, la Universidad de las Artes, por medio de la Secretaría de Bienestar Universitario investigará y tomará las medidas sancionatorias correspondientes conforme a la normativa aplicable.

Medidas urgentes de protección para la persona presuntamente agredida o violentada

Según la gravedad del caso, la o el responsable de psicología en conjunto con Secretaría de Bienestar Universitario, recomendarán a las y los responsables de áreas, tomar las medidas de protección a fin de evitar posibles riesgos a la integridad física o psíquica de la persona, mismas que será informada al Rector/A de la universidad.

Entiéndase que las medidas de protección que tome la Universidad de las Artes, no serán constituidas como un prejuzgamiento sobre la responsabilidad de la persona en contra de quien se interpone la queja o sobre los actos denunciados. Las medidas a tomar serán:

- a) Evitar la comunicación directa entre las partes, esta se realizará a través de terceras personas y/o a través de medios electrónicos institucionales;
- b) Redistribución de horarios de clases o trabajo, según corresponda.
- c) Cambio de paralelo, espacio de trabajo u otros; y,
- d) Para el caso de estudiantes, se podrá brindar flexibilidad académica:
 - Justificación de determinadas inasistencias;
 - Retiro de asignaturas, cursos o equivalentes; y, coordinación con el personal académico y de apoyo académico para extensiones de plazos

Las que se consideren pertinentes en cada caso.

Actuación inmediata

Se brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad universitaria distinta a la víctima, ésta deberá ser informada para poder activar, acorde con el presente protocolo, el procedimiento de protección, atención, sanción y reparación de derechos.

Cuando la víctima fuere una persona con discapacidad, que no pueda actuar por sí misma o tratándose de una situación que implique gravedad y desorientación, lo cual amerite presentar la denuncia ante instancias judiciales, la Secretaría de Bienestar Universitario dará aviso a su representante legal o el familiar más cercano o tutor. No obstante, tratándose de personas mayores de edad, se les consultará y orientará sobre la importancia de dar aviso a sus padres, familiares, o tutores, como medida preventiva de la integralidad de la persona, y si se cuenta con su consentimiento se comunicará con la celeridad del caso.

Actuación mediata

Posterior a las medidas de contención, la Secretaría de Bienestar Universitario brindará la orientación necesaria a la persona sobre el proceso de denuncia al interior de la Universidad y en las instancias del Estado acorde con la gravedad de la lesión sufrida.

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia, la Secretaría de Bienestar Universitario junto con la Dirección de Salud deberán de realizar un seguimiento periódico del caso, sin prejuicio del proceso de denuncia por causa de delitos que interponga la o el representante legal de la Universidad de las Artes.

Estas direcciones llevarán un registro de los casos presentados, sin importar el resultado final de la denuncia. Se elaborarán informes de acompañamiento psicosocial proporcionado a la víctima hasta por dos períodos académicos posterior a la ocurrencia del hecho.

9.2. Presentación de la denuncia

La Secretaría de Bienestar Universitario apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia, el cual figura en el Anexo 1.

Durante el levantamiento de información se debe evitar cualquier tipo de preguntas que generen re-victimización, así como comentarios que induzcan a la persona a no presentar la denuncia.

En el caso de que la denuncia se presente de forma verbal, se lo hará directamente ante la Secretaría de Bienestar Universitario, quien dejará constancia de ello en un acta. Si el denunciante no quisiese firmar el acta, la o el funcionario elaborará y emitirá el respectivo informe de los hechos denunciados verbalmente.

En caso de que la víctima decida no continuar con la denuncia, se comunicará el hecho de forma anónima mediante un informe a la comisión, a fin de que se realicen las investigaciones pertinentes para prevenir riesgos.

Tanto si el acoso, discriminación o violencia de género ejercida precisa o no de medidas urgentes de protección para la persona agredida, la Secretaría de Bienestar Universitario debe trasladar el caso de los hechos, en un término de 2 días a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género, con el fin de sugerir al/la Rector/a para que se implementen medidas de protección preliminares, para precautelar que la persona denunciada no tenga contacto directo con la víctima.

Se adjuntará el formulario y otros documentos pertinentes (denuncias ante Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección), los cuales reposarán en el expediente del caso, que tendrá carácter de confidencial.

Si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, delitos, o hechos de carácter irregular, como son por ejemplo las lesiones, el abuso sexual o la violación, estos deberán ser notificados por la Comisión a la o el Rector

quien a su vez elevará la respectiva denuncia ante el organismo judicial pertinente. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los /las involucrados/as.

La denuncia presentada por un tercero: Cuando la denuncia sea presentada por una persona distinta de la presunta víctima, la Comisión, tomará contacto con la presunta víctima y evaluará sus condiciones personales, desde una perspectiva interseccional.

Notificación del acto de iniciación

La notificación de la o el denunciado con el acto de inicio de la fase de instrucción, podrá realizarse vía correo electrónico personal o institucional, sin perjuicio de que también se le notifique de manera personal, donde se le encuentre, o por cualquier medio electrónico, informático o afín, de modo que se garantice poner en su conocimiento el contenido de la denuncia y el procedimiento sancionador iniciado en su contra. Independientemente del medio de notificación, se deberá dejar constancia de la misma.

Una vez que las partes hubieren comparecido y señalado de manera expresa una dirección de correo electrónico a fin de ser notificados, la notificación de los actos procedimentales posteriores se entenderá cumplida con la remisión de dichos actos al correo señalado, siempre que exista constancia de ello dentro del expediente.

Contestación a la denuncia. – La Secretaría de Bienestar Universitario notificará y solicitará a La o el presunto agresor dará contestación a la denuncia dentro del plazo de (5) cinco días contados a partir del día siguiente en que fue notificado o notificada con el acto de inicio de la fase de instrucción. A su contestación adjuntará las pruebas de descargo que considera le asisten.

En el caso de no contestación del acto de iniciación en el término fijado, se entenderá como negativa pura y simple de los hechos y se continuará con el procedimiento.

9.3. Intervención de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género
La Secretaría de Bienestar Universitario es la instancia encargada de convocar a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género. La comisión ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de gobierno alguno.

Una vez se le haya dado traslado del caso planteado, la comisión deberá reunirse en el término de dos (2) días y, una vez estudiada la documentación existente respecto al caso, decidirá la implementación de medidas de protección preliminares, considerando los siguientes criterios:

1. Evaluar los indicadores de riesgo a la que se encuentre expuesta la víctima.
2. La gravedad del hecho y la urgencia.
3. La posibilidad de una futura agresión

Cuando el caso lo amerite adoptará las siguientes medidas de protección preliminares:

1. Acciones para que cese inmediatamente la violencia, no permitir la intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.
2. Alejamiento, prohibición de acercamiento del agresor.
3. Solicitar a otro docente realice la calificación de exámenes, trabajos, etc.
4. Apoyo académico para que la persona no se vea afectada en el aprendizaje (cuando se trate de un estudiante).
5. Reubicación urgente del sitio de trabajo (cuando se trate de un docente, empleado o trabajador).
6. Otras medidas que se consideren pertinentes.

Las medidas de protección preliminares de protección deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida.

La comisión elaborará un documento que contendrá las medidas de protección preliminares para aprobación del/a Rector/a; las cuales serán notificadas por escrito a las partes y deberán ser ejecutadas de manera inmediata por la unidad académica o administrativa a la cual haya sido dirigida.

9.4. Etapa de Investigación

Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en el presente protocolo, además, valorará la documentación ya existente y estudiará los mecanismos más apropiados para obtener una información precisa del caso:

- Identificar a quienes puedan aportar datos relevantes al caso.
- Valorar si es necesario contactar con personas expertas.
- Valorar la manera más adecuada de llevar a cabo la investigación: entrevistas, declaraciones, pruebas, informes, requerimiento de documentación, etc.

Una vez decidida la estrategia de investigación, esta se llevará a cabo mediante distintos medios, entre los cuales podrán incluirse los siguientes:

- Podrá citar a las personas implicadas en el caso, escuchando a las partes y considerando cuidadosamente las implicaciones que el mismo tiene, especialmente para la persona denunciante.
- Entrevistas con personas que tengan relación directa con el asunto a tratar por haber sido testigos u otras circunstancias.
- Requerimiento de documentación.
- Consultas a personas expertas.
- Recopilación de pruebas.
- Realización de informes.

Todo ello sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada con las debidas excepciones del caso.

Toda la comunidad universitaria deberá colaborar en el procedimiento si así se les solicita, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria y cumpliendo con la obligación de sigilo profesional sobre la materia.

Todo el proceso de instrucción se realizará con la máxima rapidez, discreción y con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas y garantizando la confidencialidad de quienes intervengan.

Al término de cada sesión se levantará un acta con las actuaciones realizadas dentro de la etapa de investigación.

9.5. Resoluciones

Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género.

La comisión elaborará un informe en un plazo no superior de veinte días (20) desde la fecha de la recepción de la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia suficientemente justificada, hasta un plazo máximo de 10 días.

Este informe recogerá al menos:

- Composición de la comisión para casos de acoso, discriminación o violencia de género o sexualidad

- Origen de las actuaciones: denuncia y circunstancias de las mismas.
- Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Principales hechos que resultan probados a juicio de la comisión por los testimonios, pruebas, informes, documentación aportada, etc.
- Resumen de las actuaciones realizadas.
- Conclusiones y propuestas razonadas en cuanto al fondo de la cuestión y a las posibles medidas concretas a adoptar. Entre ellas y dependiendo de la gravedad de la conducta y de las circunstancias concurrentes, se podrá:
 1. Si del análisis del caso se deduce que se trata de un conflicto laboral o académico de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, pero no acoso, se propondrán medidas dirigidas a resolver la situación: labores de mediación entre ambas partes, medidas organizativas, etc.
 2. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Si dicha falta está tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
 3. Si del análisis del caso se dedujeran indicios claros de acoso, se propondrán, si procede, las correspondientes medidas correctoras que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro y se propondrá la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso.
 4. Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de delito, deberá proponerse la denuncia pertinente ante el organismo judicial, sin perjuicio, en su caso, de la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
 5. Si, según la valoración de la comisión, ha quedado probada la mala fe de la denuncia o la falsedad de los datos o testimonios aportados, se podrá proponer la apertura del expediente disciplinario correspondiente, independientemente de las acciones civiles y penales que asistan a la persona falsamente denunciada.
 6. Dar por concluido el procedimiento, acordando el archivo del expediente en alguno de los siguientes supuestos:
 - Retirada de la denuncia por la persona afectada.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia. Estas actuaciones se incluirán en el informe.
 - Las medidas de reparación, restauración y no repetición en favor de la víctima.

Concluido el informe, se dará traslado del mismo a las partes implicadas que, en el término de 3 días a su recepción, podrán formular alegaciones al mismo. Consideradas las alegaciones de las partes, en el término de 5 días desde la recepción de las mismas, se elaborará el informe definitivo a modo de resolución con las recomendaciones pertinentes que será remitido al/la Rector/a para que ponga en conocimiento y resolución del Órgano Colegiado Superior, quienes resolverán en el plazo de 30 días, contados a partir de la entrega del informe definitivo, cuyo plazo podrá ser ampliado conforme lo señalado en el artículo 204 del Código Orgánico Administrativo.

9.6. Actuación de la o el Rector

Una vez elevado el informe definitivo, la o el Rector en el término de tres (3) días podrá solicitar aclaraciones o ampliación de información a la comisión y lo pondrá en conocimiento del Órgano Colegiado Superior en la siguiente sesión para ratificar o no el informe presentado y decidirá las medidas correctoras precisas: organizativas, sanciones o de otro tipo para poner fin al conflicto.

La o el Rector en cumplimiento con lo determinado en el artículo 207.2 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dará a conocer cada periodo fiscal los mismos ante el Órgano Colegiado Superior, además de

comunicar su decisión a las partes implicadas, a la comisión y a las personas de las unidades con competencias para implementar las medidas que se hayan establecido, en el término máximo de 10 días.

El cumplimiento de las medidas correctoras corresponderá a cada unidad administrativa implicada. El seguimiento y control de la ejecución de las medidas adoptadas se llevará a cabo por parte de la Secretaría de Bienestar Universitario.

Si la persona denunciada fuese el/la rector/a, será el Órgano Colegiado Superior de la Universidad de las Artes quien reciba el informe y resuelva.

9.7. Motivación de resoluciones

La resolución emitida por el/la Rector/a debe ser debidamente motivada, en el que se observará:

1. El señalamiento de la norma jurídica o principios jurídicos aplicables y la determinación de su alcance.
2. La calificación de los hechos relevantes para la adopción de la decisión, sobre la base de la evidencia que conste en el expediente administrativo.
3. La explicación de la pertinencia del régimen jurídico invocado en relación con los hechos determinados.

9.8. Apelación

El término para la interposición del recurso de apelación es de diez días plazo (10) contados a partir de la notificación de la resolución adoptada por el/la rector/a u Órgano Colegiado Superior.

El recurso de apelación se presentará por escrito y contendrá los requisitos mínimos contemplados en el artículo 220 del Código Orgánico Administrativo. Si la solicitud no reúne los requisitos señalados en el artículo antes señalado, se dispondrá que la persona interesada la complete o aclare en el término de cinco días. Si no lo hace, se considerará desistimiento de la apelación.

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución es de un mes contado desde la fecha de interposición. Todas las instancias involucradas en el caso evitarán la revictimización y la falta a los principios de intervención enunciados en este protocolo.

9.9. Seguimiento

El personal asignado por la Secretaría de Bienestar Universitario acompañará a la víctima desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del procedimiento, y dará seguimiento a las sanciones y a acuerdos, si los hubiere.

Corresponde a la Secretaría de Bienestar Universitario el seguimiento y control de la ejecución y cumplimiento de las medidas emitidas por el Rector o el Órgano Colegiado Superior dirigidas a resolver las situaciones de conflicto. El objeto de este seguimiento es valorar su efectivo cumplimiento, su eficacia y la posible necesidad de adoptar otras medidas. Si como parte del seguimiento que se realice, se determina el incumplimiento de las medidas de protección, la/el Rector/a dispondrá acciones administrativas de inmediato cumplimiento y, de ser el caso, acciones para el inicio del proceso administrativo disciplinario en contra de las/os responsables de la no implementación de las mismas.

Dadas las consecuencias psicológicas, académicas y laborales en casos de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad para las personas implicadas, la universidad facilitará los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance y se derivará, si es necesario, a otras instancias especializadas existentes como fundaciones o instituciones de apoyo.



El seguimiento se realizará durante la permanencia de las partes en la Universidad de las Artes, posterior a la resolución del proceso.

De igual manera es responsabilidad de las unidades académicas y administrativas dar cumplimiento inmediato y de manera obligatoria a las medidas que se apliquen durante todo el proceso.

9.9.1 Etapas del seguimiento interno

- Establecer reuniones periódicas con la persona agraviada, para ofrecer el apoyo y acompañamiento que requiera.
- La Secretaría de Bienestar Universitario podrá solicitar a las áreas de Trabajo Social y Dirección de Salud Universitaria una certificación sobre la atención psicosocial brindada, a excepción de los casos en los que la víctima manifestare su deseo expreso de que no se proporcione dicha información a ninguna instancia de la comunidad universitaria.
- Verificar el cumplimiento de las acciones implementadas para determinar su continuidad o modificación, a través de las unidades académicas y/o administrativas
- Emitir la documentación habilitante para justificar las ausencias derivadas de las acciones realizadas para la atención del caso.
- Obligatoriedad de la persona agresora a recibir apoyo profesional y/o de acudir a programas que coadyuven al establecimiento de vínculos sociales no violentos; desarrollo de expectativas sociales alternativas a la violencia; crítica de formas de relación violentas; adquisición de habilidades alternativas a la violencia que permitan afrontar resolver los conflictos sociales con eficacia;
- La personal agresora contribuirá a la comunidad con su tiempo para realizar trabajo voluntario que apoye programas sociales y comunitarios, a través de Vinculación con la Sociedad.

9.10. Proceso Administrativo Disciplinario

La persona agraviada o cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento del presunto cometimiento de los hechos relacionados con acoso sexual, discriminación o violencia, debe aportar con los indicios y documentación de los que pueda disponer y que servirán para fundamentar las situaciones denunciadas. Tales indicios y documentación serán parte del expediente que se generará y que será remitido a los órganos determinados como parte de:

- El Proceso Administrativo Disciplinario (interno en la Universidad de las Artes); y,
- El Proceso Penal conforme lo determina el Código Orgánico Integral Penal

Cabe señalar que la Secretaría de Bienestar Universitario no tiene entre sus competencias realizar actividades de indagación o investigación con fines sancionatorios; no obstante, de ser el caso, debe proporcionar los elementos que tenga recabados para las investigaciones que correspondan.

Con la denuncia puesta en conocimiento de la o el Rector se dará inicio al proceso administrativo disciplinario en la Universidad de las Artes; además, si en la denuncia, en el acta o en el informe, se identificare el posible cometimiento de un delito, la máxima autoridad ejecutiva deberá realizar la denuncia respectiva ante la Fiscalía General del Estado, lo cual activará la investigación penal que corresponda, proceso externo que es independiente del institucional, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.

Resolución única derogatoria.- Se deja sin efecto la Resolución No. UAOCS-RSO-2024-062, de fecha 18 de octubre de 2024, que contiene el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género Orientación Sexual de la Universidad de las Artes, y se reemplaza por este acto administrativo. --- Hasta aquí el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual de la Universidad de las Artes con los aportes señalados por el Órgano Colegiado Superior.

Artículo Tercero. - Notificar al Vicerrectorado Académico, al Vicerrectorado de Posgrados e Investigación en Artes, a las Direcciones de Escuela; a la Secretaría de Bienestar Universitario, a la Dirección de Normativa y Asesoría Jurídica y a la Dirección de Talento Humano para conocimiento, difusión y cumplimiento, de conformidad a sus competencias.

Artículo Cuarto. - Se dispone a la Secretaría de Bienestar Universitario realizar la respectiva difusión de la presente resolución a toda la comunidad Universitaria

Artículo Quinto. - Notificar a la Dirección de Comunicación para que realice el trámite pertinente para la publicación de esta Resolución en la página web institucional de la Universidad de las Artes.

Dado en la ciudad de Santiago de Guayaquil, a los veinticinco días del mes de febrero de dos mil veinticinco.



William Herrera Ríos
Rector – Presidente
Órgano Colegiado Superior
Universidad de las Artes



Patricia Ayala Happe
Secretaria Adhoc
Órgano Colegiado Superior
Universidad de las Artes

