

Política



***Actuación en Situaciones de Acoso, Discriminación,
Violencia Motivada por el Género y Discriminación Sexual***

***Áreas responsables: Bienestar Estudiantil
Talento y Cultura***

Código: POL-0020	Política de Actuación en Situaciones de Acoso, Discriminación, Violencia Motivada por el Género y Discriminación Sexual	Página 1 de 5
Fecha de implementación: 16 de marzo de 2026		

CONTENIDO

1	PROPÓSITO	2
2	GLOSARIO DE TÉRMINOS	2
3	MARCO REFERENCIAL	2
4	ROLES Y RESPONSABLES	2
5	CONTENIDO NORMATIVO.....	3
5.1	Ejes de la Política	3
5.2	Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento	4
5.3	Modificaciones.....	5

Responsables del documento		
Elaborado / Actualizado por:  <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> María de Fátima Naranjo ASESORA LEGAL SENIOR </div>	Revisado por:  <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> Silvana Gonzalez JEFA DE BIENESTAR ESTUDIANTIL </div>  <div style="display: inline-block; vertical-align: middle; margin-left: 10px;"> Paola Tobar DIRECTORA DE TALENTO Y CULTURA </div>	Aprobado por: 
Nombre: María de Fátima Naranjo S. Cargo: Asesora Legal Senior	Nombre: Silvana González Cargo: Jefa de Bienestar Estudiantil Nombre: Paola Tobar Cargo: Directora de Talento y Cultura	Nombre: Gonzalo Mendieta Cargo: Rector
Fecha: Marzo 2026	Fecha: Marzo 2026	Fecha: 16 de marzo de 2026

Código: POL-0020	Política de Actuación en Situaciones de Acoso, Discriminación, Violencia Motivada por el Género y Discriminación Sexual	Página 2 de 5
Fecha de implementación: 16 de marzo de 2026		

1 PROPÓSITO

La presente Política tiene como propósito establecer lineamientos para la actuación en situaciones de acoso, discriminación, violencia motivada por el género y discriminación sexual contra cualquier miembro de la comunidad universitaria en la Universidad de Las Américas (en adelante, "UDLA" o "Universidad") a través de acciones que permitan identificar e intervenir en dichas conductas.

2 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Espacios universitarios.- Instalaciones físicas, medios o canales digitales o virtuales, así como lugares previamente determinados por la Universidad para el desarrollo de actividades relacionadas con estudios, prácticas académicas, investigación, actividades laborales o prestación de servicios para el desarrollo de la misión institucional.

3 MARCO REFERENCIAL

El artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *"El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución (...) Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica (...)".*

El artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), señala que: *"El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República (...)".*

El artículo 18, literal e) de la LOES, determina que: *"La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...)".*

El artículo 207.2 de la LOES, manifiesta que: *"En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando se vulnere directa o indirectamente la permanencia y el normal desenvolvimiento de la persona afectada en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo con la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar".*

4 ROLES Y RESPONSABLES

➤ **Bienestar Estudiantil.-** Responsable de:

- Recibir las denuncias en los casos relativos a la presente Política, en el ámbito de sus competencias.
- Establecer medidas de protección y acompañamiento pertinentes para estudiantes.
- Elaborar el informe para envío a Convivencia Universitaria y/o la Oficina de Cumplimiento, según corresponda.

➤ **Convivencia Universitaria.-** Responsable de:

Código: POL-0020	Política de Actuación en Situaciones de Acoso, Discriminación, Violencia Motivada por el Género y Discriminación Sexual	Página 3 de 5
Fecha de implementación: 16 de marzo de 2026		

- Recibir, investigar y tramitar las noticias, denuncias o reportes de presuntas faltas disciplinarias, recolectando información, solicitando comparecencias y documentación, y determinando la existencia o no de elementos suficientes para el inicio de un proceso disciplinario, en el ámbito de sus competencias.
- Determinar, de acuerdo con la gravedad de las faltas, su envío a la instancia correspondiente, conforme a lo determinado en la normativa interna.

➤ **Consejo Universitario.-** Responsable de:

- Conocer y resolver los presuntos casos de acoso, discriminación y violencia de género en el ámbito de la Universidad.
- Disponer la aplicación de las medidas administrativas, académicas o disciplinarias que correspondan, sobre la base de los informes emitidos por las instancias correspondientes de la Universidad.

➤ **Miembros de la Comunidad Universitaria.-** Responsables de:

- Denunciar a través de los canales y medios dispuestos por la Universidad situaciones relativas a la presente Política.
- Cumplir con lo determinado en la presente Política y demás normativa de la Universidad.

➤ **Oficial de Cumplimiento. -** Responsable de:

- Conocer las denuncias a través de informes de Talento y Cultura, Bienestar Estudiantil, canales de denuncias y correos electrónicos de acuerdo con la normativa interna.
- Realizar los procesos de investigación que se encuentren en el ámbito de sus competencias.

➤ **Talento y Cultura.-** Responsable de:

- Recibir las denuncias en los casos relativos a la presente Política dentro del ámbito de sus competencias.
- Establecer medidas de protección y acompañamiento pertinentes.
- Elaborar el informe correspondiente para envío al Oficial de Cumplimiento.

➤ **Tribunal Disciplinario.-** Responsable de:

- Conocer y resolver los casos de presuntas faltas disciplinarias que conforme a la normativa interna le corresponda conocer, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa.
- Disponer, cuando corresponda, medidas preventivas dentro de su ámbito de competencia.
- Emitir las resoluciones que establezcan o no sanciones, mismas que podrán ser impugnadas conforme a la normativa interna.

5 CONTENIDO NORMATIVO

5.1 Ejes de la Política

5.1.1 Eje de Promoción

El eje de promoción se centra en el fortalecimiento de la cultura y los valores como el respeto y la convivencia pacífica. A través de este eje, se busca fortalecer actitudes y comportamientos saludables, utilizando acciones educativas y comunicacionales.

Las áreas de Bienestar Estudiantil y Talento y Cultura, adoptarán las siguientes medidas:

Código: POL-0020	Política de Actuación en Situaciones de Acoso, Discriminación, Violencia Motivada por el Género y Discriminación Sexual	Página 4 de 5
Fecha de implementación: 16 de marzo de 2026		

- Desarrollo de herramientas destinadas a que la comunidad universitaria asuma la importancia de la inclusión como un valor institucional, tales como la activación de campañas comunicacionales y de sensibilización, talleres, u otros.
- Contribuir a la promoción de entornos seguros, inclusivos y libres de violencia para toda la comunidad universitaria.

5.1.2 Eje de Prevención

La implementación de una cultura de prevención está destinada a reducir o eliminar los factores de riesgo que puedan generar violencia, acoso o discriminación.

Se proscribe la discriminación, el acoso, toda forma de violencia motivada por el género contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan.

Las áreas de Bienestar Estudiantil y Talento y Cultura, adoptarán las siguientes medidas:

- Desarrollo de herramientas destinadas a la prevención de discriminación, acoso y toda forma de violencia, tales como la activación de campañas comunicacionales y de sensibilización, talleres, promoción de canales de denuncia, entre otros.

5.1.3 Eje de Acompañamiento Integral

El acompañamiento integral involucra todas las acciones orientadas a una gestión rápida, oportuna y efectiva para los miembros de la comunidad universitaria que se hayan visto afectados por situaciones de acoso, discriminación o violencia. Implica brindar un acompañamiento oportuno, así como, la activación de los mecanismos que permitan la gestión de las denuncias y la activación de las medidas de protección correspondientes.

Las áreas de Bienestar Estudiantil y Talento y Cultura, según corresponda, brindarán el acompañamiento a los casos que se presenten.

5.2 Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento

En el decurso de los procedimientos relativos a la aplicación de la presente Política, las áreas correspondientes de la Universidad procurarán el cumplimiento de las siguientes garantías:

- Confidencialidad.- Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, salvo orden de autoridad judicial competente.
- Imparcialidad.- El procedimiento correspondiente deberá garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- Interpretación más favorable.- Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva protección y garantía de cualquier miembro de la comunidad universitaria en situación de discriminación y/o acoso.
- No reincidencia.- Establecer mecanismos y acciones que eviten la repetición o reiteración de conductas por parte de cualquier agresor.
- Prohibición de represalias.- Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa por haber denunciado un caso de discriminación, acoso o violencia. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en contra de la persona denunciada por una supuesta

Código: POL-0020	Política de Actuación en Situaciones de Acoso, Discriminación, Violencia Motivada por el Género y Discriminación Sexual	Página 5 de 5
Fecha de implementación: 16 de marzo de 2026		

agresión, no se entiende como represalia a la sanción que hubiese sido impuesta, de ser el caso, luego del proceso correspondiente.

- Protección.- Proceder con la discreción necesaria con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- Protección de las víctimas.- Se deberá optar por medidas que protejan a los miembros de la comunidad universitaria afectados.

5.3 Modificaciones

La modificación de los nombres de cargos, áreas u otros inherentes a la organización institucional por parte de la Universidad, no afectará a la ejecución de la presente Política por lo que sus actuaciones serán válidas y las disposiciones de este instrumento les serán plenamente aplicables hasta la respectiva actualización del presente texto normativo.