



**POR LA CUAL SE RESUELVE APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN, VERSIÓN 01.-**

San Lorenzo, 25 de junio de 2024  
Acta N° 21 – Sesión Ordinaria – Consejo Directivo

**VISTO Y**

**CONSIDERANDO:** El Expediente N° 3954 de la Abog. LILIANA GALEANO, Directora de Gestión del Talento Humano de la FADA, por el cual eleva a consideración la Propuesta de Protocolo de Actuación ante casos de Acoso Laboral y/o Sexual en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte de la UNA, realizada en conjunto con la Coordinadora del Equipo Técnico MECIP, con base en el "Protocolo de actuación ante casos de violencia laboral, con perspectiva de género", aprobada por Resolución N° 0387/2018 de fecha 08 de junio de 2018, de la entonces Secretaría de la Función Pública (SFP), hoy subrogada y absorbida en sus funciones por el Ministerio de Economía y Finanzas por Ley N° 7158/2023. -

La RESOLUCIÓN N° 593/19/2024 "POR LA CUAL SE RESUELVE REMITIR A TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO, COPIA EL EXPEDIENTE N° 3954, SOBRE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA UNA".-

**POR TANTO:** **EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA U.N.A. EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES, RESUELVE:**

**Art. 1°:** **APROBAR** el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA UNA de la Universidad Nacional de Asunción, VERSIÓN 01, como se describe a continuación:

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN – Versión 01**

**1. Objetivo**

Establecer un marco de actuación para prevenir, detectar, y actuar ante situaciones de acoso laboral y/o sexual en la Facultad de Arquitectura, Diseño y Arte de la Universidad Nacional de Asunción, garantizando un ambiente de respeto, seguridad y bienestar para toda la comunidad universitaria.

Para el diseño y elaboración del Protocolo se ha adoptado un enfoque preventivo y de abordaje a la violencia laboral y/o sexual, lo que supone por un lado establecer un método que se aplique tanto para prevenir las situaciones de violencia por medio de la información, capacitación y sensibilización; y por otro lado, actuar y atender los posibles casos que pudieran darse en el seno de la FADA UNA.

**2. Alcance**

Este protocolo es aplicable a todos los miembros de la FADA UNA, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios, y cualquier otra persona que se encuentre en las instalaciones de la facultad o participe en actividades relacionadas.

**3. Definiciones**

- **Acoso Laboral:** Conducta persistente y sistemática en el ámbito laboral que atenta contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante o ofensivo.
- **Acoso Sexual:** Comportamiento de naturaleza sexual no deseado, verbal, no verbal o físico, que afecta la dignidad de la persona, en especial cuando crea un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



**POR LA CUAL SE RESUELVE APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN, VERSIÓN 01.-**

#### **4. Principios Rectores**

##### **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, raza, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

##### **RESPECTO A LA DIGNIDAD**

La persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.

##### **AMBIENTE SALUDABLE**

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente saludable y seguro, de tal forma que preserve su salud física, mental y social, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.

##### **CONFIDENCIALIDAD**

A lo largo de todo el proceso de abordaje a situaciones de violencia se deberá precautelar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discreción y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.

##### **DEBIDO PROCESO**

Los procedimientos deben ser sustanciados con la participación de todas las partes, garantizando en todo caso la imparcialidad, la agilidad, la confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.

##### **IMPARCIALIDAD**

Actuar de manera justa y sin prejuicios.

##### **DILIGENCIA**

Atender las denuncias de manera rápida y efectiva.

##### **PROTECCIÓN**

Proteger a la persona denunciante contra represalias y asegurar su bienestar.

#### **5. Procedimiento para Denuncias**

##### **5.1. Presentación de la Denuncia**

###### **1. Canales de Denuncia:**

- Presencial: Dirección General de Talento Humano.
- Remota: Correo electrónico confidencial: [denuncias\\_acoso@fada.una.py](mailto:denuncias_acoso@fada.una.py)

###### **2. Contenido de la Denuncia:**

- Datos del denunciante (nombre y apellido, contacto).
- Descripción detallada de los hechos.
- Identificación de los presuntos acosadores.
- Testigos, si los hay.
- Evidencias disponibles.

##### **5.2. Recepción y Registro**

- La Dirección General de Talento Humano, según el caso, recibirá y registrará la denuncia, asignando un código de caso único para seguimiento.

**POR LA CUAL SE RESUELVE APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN, VERSIÓN 01.-**

### 5.3. Evaluación Inicial

- La Dirección General de Talento Humano evaluará la denuncia para determinar su naturaleza y gravedad, garantizando medidas inmediatas de protección si es necesario.

### 5.4. Investigación

#### 1. Formación del Comité de Investigación:

- Un equipo imparcial formado por miembros de la Dirección General de Talento Humano, representantes del área jurídica de la facultad y expertos en la materia.
- Es el órgano asignado para los procedimientos de investigación en los casos en que proceda el procedimiento formal.
- Dicho órgano estará integrado por un número mínimo de 3 (tres) integrantes y un máximo de 5 (cinco), conformado por personas de ambos sexos. Se designará a una persona que coordine, que será dependiente de la Dirección de Gestión del Talento Humano, y se desempeñará en comunicación permanente con la Asesoría Jurídica.
- Para garantizar su adecuado desempeño, la Comisión estará integrada por personas que, en conjunto, puedan garantizar la suficiente formación en Derecho, Psicología, Relaciones Laborales y Gestión de Personas. Asimismo, deberán contar con conocimientos de situaciones de violencia laboral y equidad de género, habilidades de negociación y metodología de entrevistas e investigación de casos. De no tenerlos, la institución deberá capacitarles pertinentemente o, en su defecto, contratar personal especializado. Asimismo, cada integrante deberá contar con habilidades para la comunicación y empatía, de manera a garantizar el trato respetuoso a las personas involucradas.
- El principal cometido de la Comisión es investigar y resolver las denuncias presentadas, estableciendo recomendaciones en los casos de violencia laboral, siendo la Coordinación la responsable de convocar las reuniones, efectuar citaciones, elaborar las actas y demás documentos y custodiar la documentación.
- Las principales atribuciones de la Comisión son las siguientes:
  - a) Recibir y tramitar las denuncias.
  - b) Investigar y resolver los casos planteados, estableciendo recomendaciones.
  - c) Efectuar el seguimiento de los casos, evaluando la eficacia de las acciones tomadas y de los procedimientos, así como presentar informes periódicos sobre la aplicación del Protocolo y sus respectivas recomendaciones al Decano.
  - d) Implementar las acciones preventivas de este Protocolo y otras acciones que surjan a partir de los aprendizajes en la aplicación del Protocolo.

#### 2. Proceso de Investigación:

- Recopilación de testimonios y evidencias.
- Entrevistas con las partes involucradas y testigos.
- Análisis de la información recabada.

### 5.5. Resolución

- El Comité de Investigación elaborará un informe con las conclusiones y recomendaciones, que será elevado al Decano de la FADA UNA para tomar las medidas disciplinarias o correctivas correspondientes.

### 6. Medidas de Protección





**POR LA CUAL SE RESUELVE APROBAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y ARTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN, VERSIÓN 01.-**

- **Provisional:** Durante la investigación, se podrán implementar medidas provisionales para proteger a la víctima, tales como cambio de horarios, espacios de trabajo o clases.
- **Definitiva:** Dependiendo de los resultados, se aplicarán sanciones disciplinarias que pueden incluir desde amonestaciones hasta la separación definitiva de la institución.

#### 7. Prevención y Sensibilización

- **Capacitación:** Programas periódicos de formación para toda la comunidad sobre el acoso laboral y sexual.
- **Campañas de Concienciación:** Difusión de material informativo y campañas de sensibilización.
- **Espacios de Diálogo:** Foros y talleres para discutir y prevenir el acoso.

#### 8. Revisión y Actualización del Protocolo

- Este protocolo será revisado periódicamente para asegurar su eficacia y pertinencia, incorporando las sugerencias y necesidades emergentes de la comunidad universitaria.

#### 9. Contacto

- Dirección de Gestión del Talento Humano de la FADA UNA.
- Correo electrónico: [denuncias\\_acoso@fada.una.py](mailto:denuncias_acoso@fada.una.py)

#### 10. Entrada en Vigor

- Este protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación por las autoridades competentes de la FADA UNA.-

**Art. 2°:** **ENCOMENDAR** a la Dirección de Gestión del Talento Humano realizar las gestiones necesarias para la comunicación del protocolo aprobado en el artículo 1° de la presente resolución, entre todos los docentes y funcionarios de la FADA.-

**Art. 3°:** **ENCOMENDAR** a las Representantes Estudiantiles: Univ. *Jaia Nahomi Vida Vega*, Univ. *Sol Magali Benítez Rojas* y Univ. *Sofía Liz Aguayo Benítez*, realizar las gestiones necesarias para la comunicación del protocolo aprobado en el artículo 1° de la presente resolución, entre todos los estudiantes de la FADA.-

**Art. 4°:** **COMUNICAR** a quienes correspondan y luego Archivar.-

  
**PROF. LIC. NANCY CHROMEY**  
Secretaria de la Facultad



  
**PROF. ARQ. JOSÉ GREGORIO INSFRAN G.**  
Presidente del Consejo Directivo