

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN en casos de **ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA** basada en género u orientación sexual en la **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
E INTERVENCIÓN en casos de
ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA
basada en género u orientación sexual en la
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
E INTERVENCIÓN en casos de
ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA
basada en género u orientación sexual en la
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN en casos de ACOSO,
DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA basada
en género u orientación sexual en la
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Coordinadores:

Secretaría Técnica de Bienestar Universitario: Silvia Gómez

Secretaría Técnica de Gestión de Talento Humano: Paúl Flores y
Paola Bacuilima

Procuraduría: Valeria Ordóñez

Autoridades:

Rector: Juan Cárdenas Tapia, sdb

Vicerrector General: Fernando Pesántez Avilés

Vicerrectora Académica: Cecilia Flores Ortiz

Vicerrector de Posgrados: Vladimir Robles Bykbaev

Vicerrector Sede Cuenca: Fernando Moscoso Merchán

Vicerrectora Sede Quito: María Sol Villagómez Rodríguez

Vicerrector Sede Guayaquil: Raúl Álvarez-Guale

Universidad Politécnica Salesiana
© Universidad Politécnica Salesiana
Av. Turuhayco 3-69 y Calle Vieja
Cuenca, Ecuador
P.B.X. (+593 7) 2050000
e-mail: publicaciones@ups.edu.ec
www.ups.edu.ec

Secretaría Técnica de Comunicación y Cultura
500 ejemplares

Tiraje:

Diseño,

diagramación

e impresión:

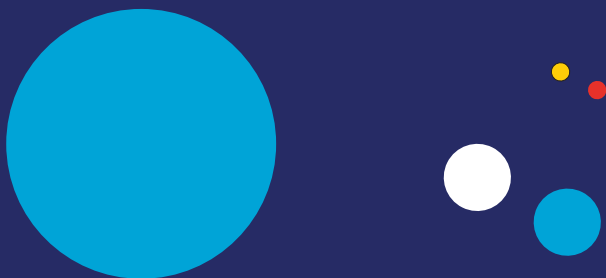
Abya-Yala

Quito, Ecuador

Impreso en Quito-Ecuador, junio de 2025

Agradecemos la colaboración de:

Comisión de Expertos de la Mesa de Género de la Sede Cuenca, Quito y Guayaquil, Procuraduría, Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y Consultorios Jurídicos Gratuitos.



Índice

1. Aspectos generales.....	9
1.1 Naturaleza.....	9
1.2 Objeto	10
1.3 Ámbito de aplicación	10
1.4 Principios	11
1.5 Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual	13
1.5.1 Integración	14
1.5.2 Competencia	15
1.5.3 Perfil de miembros.....	16
1.6 Plazo de actuación.....	16
 2. Fases	 17
2.1 Primera fase: prevención y detección de las distintas formas de acoso, violencia o discriminación basada en género u orientación sexual	17
2.1.1 Estrategias.....	17
2.1.2 Acciones	18
2.1.3 Responsabilidades para aplicar las acciones.....	21
2.1.4 Mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua	23

2.2	Segunda fase: denuncia y medidas de protección.....	23
2.2.1	Personas que pueden denunciar.....	23
2.2.2	Recepción formal	24
2.2.3	Procedimiento de intervención en crisis.....	26
2.2.4	Información de los tipos de proceso de denuncia	26
2.2.5	Registro de la denuncia.....	27
2.2.6	Medidas de protección.....	28
2.3	Tercera fase: procedimiento de actuación de la comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual	31
2.3.1	Notificación	31
2.3.2	Aclaración de información	31
2.3.3	Activación de la Comisión.....	32
2.3.4	Investigación.....	33
2.3.5	Análisis y recomendaciones de resolución	33
2.3.6	Recomendaciones de Sanción	33
2.3.7	Recomendación de Medidas de reparación.....	34
2.4	Cuarta fase: informe de la comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación, y/o violencia basada en género u orientación sexual y decisión	35
2.4.1	Informe de comisión.....	35
2.4.1	Decisión del Rector o Vicerrectores de Sede	36
2.5	Quinta fase: Registro, seguimiento y acompañamiento de casos	36
2.5.1	Seguimiento y acompañamiento por parte de Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano	37
	Anexos	40

El Consejo Superior de la Universidad Politécnica Salesiana - UPS

Considerando:

Que, la opinión consultiva OC24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación.

Art. 1 Convención Interamericana de Derechos Humanos. Los Estados parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, numeral 3, en lo pertinente, reza: Se reconoce y garantizará a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual; b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; [...].

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador segundo inciso establece: Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso

o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Que, el artículo 46 del Código de Trabajo, establece. - Prohibiciones del trabajador. - Es prohibido al trabajador: (...) j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (...). Artículo 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...) 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior: Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece: Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...)

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 86 señala que las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de Bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica... 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. [...].

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 207.2 prescribe: En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnera directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior (...).

Que, La Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia N.º 1479-19-JP/24, establece lo siguiente en referencia a la violencia de género, acoso sexual y discriminación por género u orientación sexual: “Dada la connotación y efectos de estas particulares conductas en el derecho a la educación superior, las universidades están obligadas a atenderlas. La

obligación de atención de las universidades ante estas situaciones estará revestida de un criterio de diligencia en relación con las acciones tendientes a investigar los hechos en el ámbito disciplinario, conocerlos, de ser el caso sancionarlos, y por supuesto, de establecer las medidas necesarias para corregir la situación, garantizar el bienestar de las y los estudiantes en el proceso educativo, y evitar que estas conductas se vuelvan a repetir”.

Que, el Código de Ética de la Universidad Politécnica Salesiana en el artículo 5 señala que: Los miembros de la comunidad universitaria deberán observar el siguiente comportamiento: r) Todo acto de hostigamiento y discriminación en razón de: raza, credo, género, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, nacionalidad, tendencia política, ideológica, social y filosófica están totalmente prohibidos para los miembros de la comunidad universitaria; s) El acoso verbal, físico, visual o sexual no solo se entiende prohibido, sino que los responsables deberán enfrentar los procedimientos legales tanto internos como judiciales de ser el caso.

Que, de conformidad al artículo 15 literal f) del Estatuto de la Universidad Politécnica Salesiana es atribución del Consejo Superior: “Conocer y aprobar los reglamentos, las políticas y demás normativa universitaria”.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Estatuto Universitario.

Resuelve:

Expedir el **“Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS)”**.

1. Aspectos generales

1.1 Naturaleza

La naturaleza de este instrumento es administrativa normativa de carácter preventivo, orientador y procedimental, que forma parte del compromiso institucional de la Universidad Politécnica Salesiana para garantizar la convivencia armónica, el respeto a los derechos humanos y la erradicación de todas las formas de acoso, discriminación y violencia basada en género u orientación sexual. Es un mecanismo interno de

actuación inmediata, articulado y coordinado, que establece directrices claras para la actuación institucional, enmarcado en los principios de confidencialidad, celeridad, protección reforzada y debido proceso.

Este proceso administrativo tiene como objetivo establecer medidas de protección, atención, contención y acompañamiento de manera rápida, ágil y eficaz.

Su finalidad es garantizar la integridad de las víctimas y asegurar la protección efectiva de los derechos de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

1.2 Objeto

Establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de prevención en función de la ocurrencia, protección, atención, contención, acompañamiento, sanción administrativa, reparación de derechos y garantía de no repetición en los casos de acoso, discriminación y/o violencia de género u orientación sexual contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad universitaria de manera confidencial, rápida, ágil, eficaz y garantizando la integridad de las víctimas. Las definiciones conceptuales y normativas de los casos que se atienden con este protocolo están indicadas en el Anexo 1.

1.3 Ámbito de aplicación

La aplicación de este protocolo protegerá la integridad, dignidad y los derechos tanto de los miembros de la comunidad universitaria como de las personas que se relacionen con la institución y que sus derechos hayan sido vulnerados por un integrante de la comunidad universitaria de la UPS.

Su ámbito de aplicación incluye, pero no de manera restrictiva a:

- Autoridades.
- Personal docente.
- Personal administrativo.
- Investigadores/investigadoras.
- Estudiantes.
- Becarios, personal en formación y aquellos contratados en proyectos de investigación relacionados con la institución, siempre que realicen sus actividades en la Universidad.
- Personas externas que ofrezcan sus servicios en la institución, sin importar la naturaleza de su relación.

- Personas externas vinculadas a prácticas preprofesionales, pasantías o actividades académicas externas.
- Personas pertenecientes a otras entidades donde algún miembro de la comunidad universitaria realice actividades académicas
- A todos los miembros de organizaciones, instituciones o personas que participen en actividades patrocinadas por la UPS dentro o fuera del país, tales como: año sabático, licencias, becas, pasantías académicas, estudios formales, etc.
- Otros que tengan relación directa con la UPS.

1.4 Principios

Los principios que rigen las regulaciones de este Protocolo son:

- **No re-victimización:** se garantizará que la persona denunciante presente solo por una vez la/s situación/es ocurridas. Este principio determina que no se puede presionar a la persona denunciante a revivir a través del discurso y la emocionalidad, una y otra vez, los hechos violentos ocurridos. No se puede cuestionar la veracidad del relato de la víctima ni culparla o responsabilizarla por lo sucedido.
- **Confidencialidad:** se garantizará la seguridad y el derecho a la privacidad en la información proporcionada en la denuncia. La denuncia llegará a las instancias pertinentes previa autorización de quien la formula. La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla.
- **Celeridad:** los casos deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso hasta su resolución. Deben atender las denuncias internas o información que reciban sobre la presunta existencia de estas conductas en un plazo razonable.
- **Igualdad y no discriminación:** se garantizará el principio de igualdad y prohibir todas formas de discriminación al aplicar este protocolo. En ese sentido todas las personas denunciantes y denunciadas deben ser tratadas por igual independiente del cargo que ocupen en la universidad, su género, su orientación sexual, su condición étnica, de clase, de presencia de necesidades educativas asociadas o no a una discapacidad que puede aplicar para estudiantes y/o colaboradores, entre otras. Los casos deben ser analizados garantizando un enfoque interseccional.

- **Interseccionalidad:** este principio implica que las vulneraciones de derechos deben ser analizadas considerando las desigualdades sociales asociadas con el género, la orientación sexual, la etnia, la edad, la clase social y presencia de necesidades educativas asociadas o no a una discapacidad para estudiantes y/o colaboradores, así como la posición jerárquica institucional y la vinculación con los poderes institucionales. Requiere que se analice la interconexión entre estas condiciones y el modo cómo en las situaciones de violencia o discriminación y en el mantenimiento de privilegios. Para aplicarlo, se requiere analizar la complejidad de estas interacciones, identificar las desigualdades específicas que emergen en las situaciones vinculadas al objeto de este protocolo para garantizar abordajes integrales y sensible a la diversidad y las desigualdades.
- **Imparcialidad:** garantizará la objetividad de los análisis y resoluciones, por ende, las personas que conozcan el caso deben evitar conjeturas, juicios previos e intereses que puedan interferir en el debido proceso. En caso de conflicto de intereses es obligatoria la abstención.
- **Integralidad:** se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia.
- **Transversalidad:** 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 este protocolo se integrará un enfoque de género e interseccional.
- **Principio Pro ser humano:** se aplicará la norma basada en el criterio más favorable para la garantía de los derechos de las víctimas. Se analizarán los casos de acuerdo al enfoque de género e interseccional.
- **Motivación:** toda decisión que se adopte en el marco del presente Protocolo será debidamente motivada, conforme a lo dispuesto por la Constitución de la República y los instrumentos internacionales de derechos humanos. En lo esencial, la motivación incluirá el señalamiento de la norma jurídica o principios aplicables y la determinación de su alcance; la calificación de los hechos relevantes para la adopción de la decisión, sobre la base de la evidencia

que conste en el expediente; y la explicación del régimen jurídico invocado en relación con los hechos determinados.

- **Oficiosidad:** De acuerdo con el art. 207 de la LOES, las universidades de oficio pueden investigar hechos que se puedan constituir en conductas sancionables en el ámbito disciplinario; y, además, ante hechos que puedan constituir conductas penales deben denunciarse.
- **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”.
- **Atención, protección y acompañamiento:** la persona afectada recibirá, como primera medida, contención emocional inmediata. En caso de requerirse, se gestionarán mecanismos de protección adecuados a su situación. Asimismo, tendrá acceso a asesoría especializada y gratuita por parte de las unidades competentes, así como acompañamiento durante los procedimientos correspondientes, siempre que así lo manifieste voluntariamente.

1.5 Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual

Es la instancia interna de la UPS, encargada de generar, establecer, proponer y gestionar acciones de prevención frente a la violencia, acoso y discriminación; y, de tramitar dentro del proceso establecido, los hechos de los que tiene conocimiento, así como de los denunciados o la denuncia como tal por acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, que realizará el procedimiento de investigación, garantizará el debido proceso e identificará la existencia o no de infracciones susceptibles de sanción administrativa interna.

Su función es realizar una investigación exhaustiva y garantizar el cumplimiento de todos los principios indicados en este protocolo para asegurar siempre el derecho de las partes. Se debe garantizar el profesionalismo de 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, interseccional y de derechos humanos.

1.5.1 Integración

La Comisión se constituirá en cada Sede, su conformación es permanente y se activará con la petición del Rector o el/la Vicerrector/a de Sede correspondiente; estará integrada por:

- a. Una o un Representante colaborador o colaboradora para cada sede de la Universidad Politécnica Salesiana delegado/a por el presidente/a de la Unidad de Bienestar Universitario y previa consulta realizada al Vicerrector/a de Sede, quien presidirá de manera permanente y ejercerá el voto dirimente;
- b. La secretaría de la Comisión será ejercida por la persona que ocupe el cargo de secretaria o secretario de campus en cada sede; en el caso de la sede Quito, esta función corresponderá a la secretaria o secretario del campus El Girón. La persona que desempeñe esta función formará parte de la Comisión con derecho a voz y voto.
- c. Una o un representante de la mesa de género de la sede correspondiente, será designado/a por los Vicerrectores de Sede;
- d. Una o un delegado de Pastoral Universitaria, por sede;
- e. Una o un delegado del Consejo Superior, por sede;
- f. Una o un especialista externo de acuerdo con el tema materia de la denuncia, por sede (si la comisión lo considera pertinente según el caso);
- g. Una o un representante estudiantil, delegado por la FEUPS, cuando el caso involucre a estudiantes;
- h. Una o un representante Gremial de los Trabajadores, en caso de involucrar a trabajadores/as de la UPS;
- i. El/la Coordinador/a del Consultorio Jurídico gratuito por sede de la UPS;
- j. Otros que la comisión considere oportuno.

La Comisión, en el marco de sus funciones investigativas y de verificación de hechos, podrá solicitar criterios o aclaraciones legales institucionales a la Procuraduría de la Universidad Politécnica Salesiana cuando así lo requiera para garantizar la correcta interpretación normativa, el respeto al debido proceso y la coherencia institucional en sus actuaciones. La respuesta de Procuraduría tendrá carácter orientador

y no vinculante, sin interferir ni influir en la valoración autónoma que realice la Comisión.

La participación de Procuraduría, en este contexto, se limita a la emisión de criterios legales generales, sin intervención directa en la investigación ni en la toma de decisiones por parte de la Comisión, respetando el principio de imparcialidad, independencia y separación de funciones.

Se consideran **miembros natos** de la Comisión Especial de Protocolo a aquellas personas que integran la comisión de manera permanente, en virtud de su cargo o función institucional, sin depender de designaciones temporales o de la naturaleza del caso. Su participación es obligatoria en todas las actuaciones de la Comisión, con voz y voto.

Se consideran **miembros no natos** a aquellos representantes que integran la Comisión de manera eventual o temporal, únicamente cuando la naturaleza del caso así lo requiera. Su participación tiene carácter sectorial y se activa únicamente en los casos que involucren directamente al grupo al que representan, también con derecho a voz y voto.

Son miembros **no natos**:

- La o el representante estudiantil, delegado por la FEUPS, únicamente cuando el caso involucre a estudiantes.
- La o el representante gremial de los trabajadores, únicamente cuando el caso involucre a trabajadores/as de la Universidad.
- Una o un especialista externo de acuerdo con el tema materia de la denuncia, por sede (si la comisión lo considera pertinente según el caso).

1.5.2 Competencia

La Comisión tiene competencia en cada una de las Sedes y Matriz en la que se conforma; y, en situaciones que se requiera la actuación de la Comisión, exclusivamente para tramitar casos, la competencia se radicará de la siguiente forma:

- Frente a casos en donde las partes involucradas pertenecen a una sola sede o matriz, se tramitará en la sede a la que pertenecen.
- Frente a casos en donde las partes involucradas pertenecen a diferentes sedes o matriz, se tramitará en la sede a la que pertenece la víctima.

- Frente a casos en donde las partes involucradas pertenecen a diferentes sedes o matriz, y existen más de una víctima, se tramitará en una de las sedes a la que pertenece una de las víctimas, que por sorteo se establezca. El sorteo lo realizará el o la Procurador/a de la UPS con la presencia del Secretario/a Técnico/a de Gestión Talento Humano, Secretario/a Técnico/a de Bienestar Universitario y uno de los miembros de cada una de las Comisiones; y, un delegado del Padre Rector.

1.5.3 Perfil de miembros

La comisión y todas las personas que atienden los casos contemplados en este protocolo deben contar con capacitación para la atención de las situaciones que son objeto de este protocolo para garantizar una correcta aplicación de este procedimiento, respetando los derechos de las personas denunciantes y promoviendo un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación.

Entre las responsabilidades que tienen los miembros de la comisión, se considera necesario que garanticen la protección de datos personales de las víctimas en cumplimiento con la normativa vigente, así como también, es necesario que el lenguaje a utilizarse durante el proceso de investigación sea claro, accesible y comprensible para evitar posibles sesgos de género en el lenguaje, los procedimientos o las medidas propuestas en el protocolo.

1.6 Plazo de actuación

La Comisión de atención y revisión para casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en el punto 1.4 del presente protocolo. Tendrá dos meses para concluir el proceso, es decir, 60 días plazo.

Las sesiones se instalarán con al menos el 80 % de sus integrantes. Y, para llegar a una resolución en la sesión en la que esta se adopte, deben estar presentes el 100 % de los integrantes.

2. Fases

La aplicación del presente Protocolo se regirá por las siguientes fases:

- **Primera fase:** prevención y detección de las distintas formas de acoso, violencia o discriminación basada en género u orientación sexual.
- **Segunda fase:** la denuncia y comunicación del hecho.
- **Tercera fase:** procedimiento de actuación de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual.
- **Cuarta fase:** informe de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, dirigido al Rector y/o Vicerrectores de Sede.

2.1 **Primera fase: prevención y detección de las distintas formas de acoso, violencia o discriminación basada en género u orientación sexual**

Esta fase ha de consolidar las acciones proactivas y estrategias dirigidas a evitar que ocurran incidentes de acoso, discriminación y/o violencia antes de que se manifiesten, basada en la identidad salesiana con su enfoque preventivo. Su objetivo principal es transformar la cultura institucional, promoviendo la igualdad, el respeto, la diversidad y la no vulneración de derechos en cualquiera de sus formas.

2.1.1 *Estrategias*

A continuación, se exponen las estrategias y acciones correspondientes a esta fase.

- **Estrategia política:** la institución elaborará, actualizará y realizará procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad cuyo objetivo es contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación basadas en género, estableciendo lineamientos y estrategias integrales que garantizan un entorno seguro, equitativo e inclusivo para toda la comunidad universitaria. La universidad establece, como parte de su normativa interna, una política institucional de tolerancia cero frente a actos

de violencia, acoso, discriminación o cualquier otra conducta contraria a los principios de respeto y convivencia pacífica.

- **Estrategias a nivel organizacional y administrativo:** se aplicarán los principios de paridad y alternancia en la designación de sus autoridades académicas y administrativas, para asegurar una representación equitativa que contribuya a la toma de decisiones desde una perspectiva plural y diversa. Se gestarán procesos para garantizar la política de tolerancia cero a nivel administrativo.
- **Estrategias de vinculación:** diseño, priorización, ejecución y evaluación de proyectos destinados a la colectividad que atiendan a las necesidades específicas de diversos grupos sociales, articulando esfuerzos con redes interinstitucionales y organizaciones que defienden los derechos de la diversidad y en favor de la igualdad y la prevención de la violencia.
- **Estrategias de investigación:** diseño y ejecución de proyectos de investigación que aborden cuestiones de discriminación, violencias de género, educación inclusiva, enfoques de género e interculturales en la educación, así como modelos de prevención y actuación ante estas situaciones.
- **Estrategias en docencia:** se aplicará el principio de tolerancia cero de manera obligatoria y vinculante en el desarrollo de todas las asignaturas y actividades académicas siendo de estricto cumplimiento tanto para las y los estudiantes, como para las y los docentes y demás integrantes de la comunidad universitaria.
- **Estrategia de articulación:** se crearán espacios de análisis colaborativos para permitir que todos los sectores de la universidad trabajen juntos en la prevención de la violencia de género, fortaleciendo el compromiso comunitario frente a este problema.

2.1.2 Acciones

Desde esta perspectiva se establecen acciones enfocadas a la prevención, sensibilización y capacitación sobre temas de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, a través de:

- a) Desarrollar campañas permanentes de conocimiento y sensibilización sobre buenas prácticas de convivencia, respeto, cultura de paz y ética de cuidado mutuo para la comunidad universitaria, con la finalidad de garantizar la evaluación de manera cualitativa de

comportamientos y situaciones que suceden en las aulas y puestos de trabajo, detectando y ejecutando medidas preventivas.

- b) Desarrollar campañas de información sobre la violencia de género, el acoso, la discriminación, sus modos de manifestarse, sus efectos y la forma de prevenirlos y afrontarlos.
- c) Promover procesos de sensibilización, capacitación y formación para transformar patrones socioculturales excluyentes y; sobre la violencia de género, el acoso y la discriminación, sus distintas formas de manifestarse, sus consecuencias y los mecanismos de prevención y afrontamientos destinados a toda la comunidad universitaria.
- d) Difundir de modo constante al estudiantado, personal docente y administrativo la normativa disciplinaria y el protocolo para la atención de casos de acoso, violencia y/o discriminación en el entorno universitario. Utilizar medios audiovisuales y las redes sociales de la universidad.
- e) Brindar pautas de buena convivencia, cultura de paz y cuidado mutuo al cuerpo docente, administrativo y estudiantado que evidencia conflictos de convivencia en el aula, en actividades académicas, y otros espacios que vinculan al entorno universitario.
- f) Capacitar al personal de las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano, Directores de Carrera, Directores Administrativos, Animadores de los grupos del Asociacionismo Salesiano Universitario (ASU), Representantes de las Asociaciones de Trabajadores y Representantes estudiantiles de Campus y Sede para ser promotores de cultura de paz y sean referentes para brindar información, apoyo y orientar acciones posibles de realizar.
- g) Otorgar un reconocimiento a las carreras que promuevan la cultura de paz, la ética del cuidado mutuo y la buena convivencia mediante la creación de productos académicos para prevenir la violencia de género y todo tipo de discriminación.
- h) Establecer “puntos violetas” en el campus universitario como lugares donde promotores/as de cultura de paz puedan brindar apoyo e información a las personas que están atravesando violencias de género o discriminaciones.
- i) Promover la presentación de actividades artísticas y culturales que traten el tema de las violencias de género, el acoso y discriminación desde una perspectiva preventiva, no amarillista y sensible.

- j) Promover la creación de grupos de apoyo mutuo para las personas que han enfrentado violencias de género, acoso y discriminación en la universidad en coordinación con los Centros Psicológicos de cada Sede y/o Carreras de Psicología.
- k) Incorporar una cláusula en los contratos del personal docente y administrativo donde se evidencie la responsabilidad por garantizar una cultura de paz, buena convivencia, ética del cuidado mutuo en la universidad, anti-acoso y anti-discriminación.
- l) Realizar campañas y capacitaciones para evitar el comportamiento espectador, es decir, ser testigo de violencias de género, acoso y discriminación que atienden este protocolo y no actuar. Estas campañas deben indicar de modo claro el tipo de acciones preventivas que se mencionan en este protocolo, y que se pueden realizar ante estas situaciones.
- m) Capacitación y formación del personal que debe actuar en procedimientos de implementación del Protocolo e intervención en crisis.
- n) Analizar los criterios y comentarios de evaluación realizados por las y los estudiantes respecto de las cátedras que reciben, como un mecanismo para detectar problemas reiterados relacionados con la calidad en el ejercicio de una cátedra. Esto, con la finalidad de que la universidad pueda tomar los correctivos necesarios, sobre todo en casos en que las y los estudiantes manifiesten malos tratos, violencia, acoso y/o discriminación en el ejercicio educativo.
- o) Es fundamental la adecuada investigación por parte de las autoridades o personas encargadas de conocer estos casos en la universidad.
- p) Seguimiento a los casos conocidos, incluso cuando hayan terminado. Esto, para verificar el cumplimiento de las medidas o determinaciones correctivas y de atención que se hayan dictado respecto de la situación, y evitar que los hechos se repitan. Esto, se realizará a través de las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano.
- q) Instauración y sustanciación de procesos de índole disciplinario, de conformidad con el artículo 207 y siguientes de la LOES, y, de ser el caso, la imposición de las sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- r) La universidad tiene la obligación legal de denunciar ante las autoridades estatales competentes cualquier hecho ocurrido en su ámbito institucional que pueda constituir un delito o una conducta

punible. Este deber de denuncia externa se activa cuando la institución identifique situaciones que deban ser investigadas por órganos judiciales o autoridades públicas, sin perjuicio de las acciones disciplinarias internas que correspondan.

- s) Considerando lo planteado por el **Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (PNPEVCM)** la Universidad Politécnica Salesiana se centra en la prevención para evitar que la violencia ocurra dentro del entorno universitario; adicional tomará en cuenta patrones socioculturales para evitar la desigualdad de género y la violencia a través de campañas de sensibilización, educación en igualdad de género y fortalecimiento de capacidades institucionales para detectar y abordar situaciones de riesgo.

2.1.3 Responsabilidades para aplicar las acciones

- **Responsabilidad del Vicerrectorado de Sede:** apoyar las iniciativas de actividades de prevención que se presenten vinculadas con las temáticas y se expresan en este protocolo. Realizar el monitoreo del nivel de avance de la aplicación del Plan de Igualdad solicitado por el CES y el Ministerio del Trabajo, y cuyas actividades se vinculen con las temáticas de este protocolo.
- **Responsabilidad de las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano:** promover el diseño de campañas de prevención con el apoyo de las Direcciones Técnicas de Comunicación y/o Carreras de Comunicación de las distintas sedes. Gestionar procesos de capacitación para que el personal contratado y los estudiantes que ingresan a la universidad se capaciten en los temas de este protocolo.
- **Responsabilidad de Vinculación con la Sociedad:** promover el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos de vinculación sobre la temática de este protocolo. Contar con cursos auto instruccionales de formación que puedan ser ofertados de manera continua a la comunidad universitaria y promotores/as de cultura de paz.
- **Responsabilidad de Investigación:** incentivar el diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos de investigación con acción participativa en las temáticas de este protocolo que permitan dotar

de contenidos a los procesos de capacitación y formación gestionados desde vinculación.

- **Responsabilidad de directores de carreras y jefaturas de áreas:** detectar de modo oportuno las dificultades en la convivencia dentro del aula. Seguimiento directo a docentes que presentan o no saben manejar conflictos de convivencia, violencias, acoso y discriminación dentro del aula. Brindar pautas al cuerpo docente para la buena convivencia, cultura de paz y ética del cuidado mutuo. Realizar informes de las actividades preventivas realizadas y enviar a la Coordinación Académica.
- **Responsabilidad de la Coordinación Académica:** monitorear las dificultades presentadas en el aula en distintas carreras, las acciones de prevención realizadas por la dirección de carrera y jefaturas de área. Informar sobre las necesidades de sensibilización, capacitación y formación a Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano.
- **Responsabilidad de la FEUPS:** promover proyectos y programas de sensibilización sobre el tema. Participar en los procesos de sensibilización, capacitación y formación. Designar a promotores de cultura de paz para cada carrera
- **Responsabilidad de la Asociación de Trabajadores:** promover proyectos y programas de sensibilización sobre el tema. Participar en los procesos de sensibilización, capacitación y formación.
- **Responsabilidades de promotores de cultura de paz:** brindar información oportuna y apoyo para prevenir situaciones de violencia de género, acoso y discriminación en la universidad. En el caso de identificar indicios de violencia de género, acoso y discriminación informar a las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano con el afán de que se tomen medidas preventivas.
- **Responsabilidad de los coordinadores/as de prácticas de las carreras:** conocer y difundir este protocolo y las actividades de prevención (campañas, capacitaciones) con los centros e instituciones donde el estudiantado realiza sus prácticas preprofesionales o pasantías. Las direcciones de carrera capacitarán a los coordinadores/as de prácticas para la debida socialización en los centros e instituciones.
- **Responsabilidad de la Dirección Técnica de Administración e Inventarios:** conocer y difundir este protocolo y las actividades de

prevención (campañas, capacitaciones) con las entidades que prestan servicio a la universidad (guardias y limpieza) y proveedores.

- **Responsabilidad de la Secretaría Técnica de Comunicación y la Secretaría Técnica de Cultura:** fomentar la presentación de actividades artísticas que aborden de manera preventiva los temas que son objeto de este protocolo, y apoyar a las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano con la difusión del protocolo y otras campañas sobre las temáticas presentadas en el presente documento.

2.1.4 Mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua

- Entrega de informes cuando las autoridades de la institución lo requieran.
- Revisión del Protocolo con la participación de varias instancias y expertos.
- Alianzas con otras universidades para formación conjunta y compartir buenas prácticas.

2.2 Segunda fase: denuncia y medidas de protección.

Esta fase es esencial para salvaguardar la integridad física, psicológica y emocional de la persona denunciante o afectada, así como para evitar posibles represalias o revictimización. Las medidas adoptadas podrán ser de carácter provisional, adaptadas al contexto de cada caso y sujetas a revisión periódica. La institución, a través de la comisión designada, actuará con celeridad, confidencialidad y coordinación interinstitucional cuando sea necesario, priorizando siempre el interés y bienestar de las personas en situación de vulnerabilidad.

2.2.1 Personas que pueden denunciar

Las personas que pueden denunciar son:

- Cualquier miembro de la comunidad universitaria que se sienta afectada/o por algún tipo de acoso, discriminación y toda forma de violencia.
- Cualquier miembro de la comunidad que sea testigo de uno de estos actos podrá presentar la denuncia.

- Cualquier persona externa a la institución que haya sido discriminada, acosada y/o violentada por una persona de la comunidad universitaria en una actividad académica y/o administrativa vinculada con su rol profesional. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona distinta de la víctima, esta será informada acorde al procedimiento establecido en este instrumento.
- Si la víctima es un tercero, afectado por alguno de los miembros de la comunidad universitaria dentro de la institución o fuera de ella; será direccionada por la persona que reciba la información a la Dirección Técnica de Bienestar Universitario y/o Gestión del Talento Humano; quienes según el caso informarán sobre el procedimiento. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona distinta de la víctima, esta será informada acorde al procedimiento establecido en este instrumento.
- De oficio en el caso de considerar que existan actuaciones o hechos que puedan constituir en conductas violentas, discriminatorias o acoso. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona distinta de la víctima, esta será informada acorde al procedimiento establecido en este instrumento. La activación por oficio es el procedimiento mediante el cual la universidad, a través de Rector, Vicerrectorados de Sede, Procuraduría, Dirección Técnica de Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano, decide activar el Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual sin el consentimiento expreso de la persona afectada, y cuando se identifique que el nivel de riesgo es alto o inminente, poniendo en peligro la vida, integridad física o psicológica de la persona denunciante o de terceros.

2.2.2 *Recepción formal*

La denuncia será recibida de manera formal por las siguientes entidades:

- En el caso de estudiantes deberán acudir a la Dirección Técnica de Bienestar Universitario.
- En el caso de personal académico y administrativo deberán dirigirse a la Dirección Técnica de Gestión del Talento Humano.

Los canales de denuncia son:

- De manera presencial en el área competente.
- De manera virtual a través del correo electrónico institucional y/o mediante llamada telefónica a las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario o Gestión de Talento Humano para facilitar la denuncia en casos donde la víctima no pueda presentarse físicamente.

La persona que recibe la denuncia remitirá la información a las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario cuando la víctima sea estudiante o Gestión de Talento Humano cuando la víctima sea colaborador/a, proveedores/as, etc, y estas instancias realizarán la evaluación del nivel de letalidad y riesgo, y las necesidades de la víctima para atender sus necesidades psicológicas y de salud. Y a partir de ello definirán las acciones que pueden ser:

- **De manera inmediata:** si el nivel de riesgo es medio a alto o la persona requiera una atención urgente. Se brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En caso de evidente estado de alteración se realizará una intervención en crisis y de ser necesario, se remitirá al Centro Psicológico o se brindará acompañamiento psicosocial. Si requiere atención de salud será remitirá al centro médico de la universidad.
- **De manera mediata:** se facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

Se brindará la orientación que va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

Se procederá con la información de los tipos de denuncia y se indicará los tipos de conducta que pueden ser denunciadas bajo este protocolo. Si la persona identifica que los comportamientos presentados no corresponden a este protocolo se brindará la información de los otros protocolos existentes (Código de Ética y/o Reglamento de procesos disciplinarios y de aplicación del artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación

Superior, para estudiantes y personal académico de la Universidad Politécnica Salesiana).

2.2.3 Procedimiento de intervención en crisis

La Dirección Técnica de Bienestar Universitario o de Gestión de Talento Humano, dará asistencia inmediata y brindará protección a la integridad y vida del o la denunciante.

- En caso de evidente estado de alteración emocional la Dirección Técnica de Bienestar Universitario o de Gestión de Talento Humano hará una intervención en crisis, y de ser necesario, se requerirá la intervención de profesionales de la carrera de Psicología o del Centro Psicológico de la Universidad Politécnica Salesiana, según corresponda.
- Luego de haber atendido los requerimientos relativos a la salud, bienestar emocional y seguridad de la víctima, se brindará la información sobre el proceso de denuncia.
- De presentarse lesiones que muestren indicios de presunto delito, se actuará de la siguiente manera:
 - Se notificará a algún familiar o allegado;
 - Se coordinará el traslado de la víctima a la Fiscalía para los procedimientos legales pertinentes.

2.2.4 Información de los tipos de proceso de denuncia

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos con la salud y con el bienestar emocional inmediato, se informará a la persona sobre el proceso de protección y de denuncia al interior de la institución y en las instancias del Estado acorde con la gravedad de la lesión sufrida

Proceso de denuncia en instancias externas: Para garantizar el cumplimiento de los derechos en la UPS, las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario o Gestión de Talento Humano informarán a las víctimas el procedimiento de intervención en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, sin perjuicio de las acciones a las que tiene derecho en las siguientes dependencias (Fiscalía de Violencia de Género, Unidades de Flagrancia, Unidades judiciales de Violencia contra la Mujer o Miembros del Núcleo Familiar, Consejo Cantonal de Protección Integral de Derechos, Juntas Cantonales de Protección de Derechos, Defensoría Pública, Ministerio de

la Mujer y Derechos Humanos, Ministerio del Trabajo, Organizaciones de la Sociedad Civil especializada en Violencia con Enfoque de Género, otros servicios de atención). Se indicará que las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y/o de Gestión del Talento Humano según sea el caso, ante el pedido de una tercera persona, podrán apoyar en el proceso de denuncia que se presente ante instituciones externas.

- **Acompañamiento de denuncia externa:** el proceso de denuncia externa será acompañado por el Consultorio Jurídico Gratuito de cada una de las sedes, el cual brindará orientación legal, apoyo en la elaboración de escritos y acompañamiento institucional. Esta actuación se realizará en coordinación y comunicación permanente con el Departamento de Procuraduría de la Universidad, que emitirá criterios jurídicos institucionales cuando se requiera.
- **Decisión de no poner la denuncia de víctima:** en todos los casos y escenarios, si la víctima, luego de haber sido debidamente informada sobre sus derechos y las vías legales disponibles, decide no presentar una denuncia formal, pero el caso presenta indicios de un posible delito dentro de los predios universitarios, el representante legal de la Universidad o quien haga sus veces deberá formalizar la denuncia ante la Fiscalía General del Estado, en cumplimiento de la obligación legal de denunciar.

2.2.5 Registro de la denuncia

La Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano registrará la denuncia complementando el formato estándar de denuncia el cual deberá ser codificado; este formato figura en el Anexo 2.

La persona responsable de registrar la denuncia debe recoger la información básica sobre la persona que denuncia o si es sujeto de la misma, la descripción del caso y las posibles evidencias.

Se debe permitir que la víctima presente la situación con sus propias palabras. No se debe aconsejar, juzgar ni interpretar.

Se llena el formato que luego se presentará de forma oportuna a la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual; y en caso de ser necesario, y con el fin de evitar la posible re-victimización, a los organismos de justicia.

El modelo de formato único cumple con los requisitos legales y formales de la denuncia, el mismo que deberá ser llenado en su integra-

lidad, y con su respectiva suscripción, se dará por sentada la voluntad de denunciar, el documento llenado y firmado, deberá adjuntarse y enviarse vía correo electrónico a Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano indicando en asunto: DENUNCIA; o en su defecto de manera física.

Cuando la denuncia sea presentada de forma verbal, el personal autorizado de las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano tendrá la obligación de transcribir de manera fiel, completa y confidencial el relato de la persona denunciante, utilizando para ello los formatos oficiales y establecidos por la institución para el registro de este tipo de casos.

Una vez transcrita la denuncia, **la persona denunciante deberá revisar su contenido, realizar las observaciones que considere pertinentes, y finalmente firmarla** para dejar constancia de su conformidad con la información registrada. En caso de que la persona denunciante no pueda o no desee firmar, se dejará constancia de este hecho, asegurando igualmente el avance del trámite y la protección de la persona.

Este procedimiento garantiza que:

- No se obstaculice ni limite la presentación de denuncias por razones formales o tecnicismos administrativos.
- Se respete la confidencialidad, el enfoque de no revictimización, y los principios de protección integral.
- Se cumpla con los estándares nacionales e internacionales que obligan a las instituciones de educación superior a implementar canales accesibles, eficaces y seguros para la denuncia de violencia, acoso y discriminación.

Una vez recibida la denuncia, la persona que recepta la denuncia verifica si la situación corresponde al objeto de este protocolo (Anexo 1). Si es así continúa con los siguientes pasos. Si no corresponde, se activa la normativa que corresponda al caso.

2.2.6 Medidas de protección

Tanto si el acoso, discriminación y/o violencia de género u orientación sexual ejercida precisa o no de medidas urgentes de protección para la persona agredida, las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento humano con el fin de que se puedan tomar dichas medidas solicitará al Vicerrector de Sede la autorización.

Para ello, se considerará la gravedad del incidente, la duración de este y si existen antecedentes.

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

Se adoptará las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

Para recomendar medidas de protección no es necesario que esté activa la Comisión de atención y revisión en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, porque es un derecho con el que cuenta la víctima, y según cada caso se debe garantizar su aplicación lo antes posible.

Criterios para aplicar medidas de protección:

- Gravedad y urgencia del hecho.
- La posibilidad de una futura agresión
- Petición expresa de alguna medida de protección requerida por la víctima, que se dictará de acuerdo con los criterios anteriores.

Criterios para la activación de medidas de protección por oficio:

- Uso o presencia de **armas** (cuchillos, armas de fuego u objetos contundentes).
- Evidencias de amenazas de muerte o agresiones físicas graves.
- Violencia en los espacios universitarios, en su perímetro o en presencia de testigos.
- Agresor perteneciente a la comunidad universitaria con posibilidad de acceso permanente a la víctima.
- Violencia reiterada o que forma parte de un patrón previo.

Tipos de medidas de protección:

- a) Prohibición de la persona denunciada de acercarse a la/el denunciante, testigos o personas que determinen las autoridades o la Comisión Especial, por cual vía presencial, digital, escrita o por terceros.
- b) Prohibición de la persona denunciada de concurrir a determinados espacios universitarios.
- c) Prohibición de la persona denunciada de realizar actos de persecución, intimidación, amenazas o coacción de manera directa o a través de interpuesta persona, en contra de la/del denunciante, testigos o cualquier miembro de su familia.
- d) Para estudiantes, cambio de grupo o paralelo de la persona denunciada, o recepción de clases mediante tutorías o de manera virtual.
- e) Para docentes, redistribución de actividades académicas de la persona denunciada mientras dure el proceso.
- f) Reubicación del lugar de trabajo cuando se trate de personal docente y/o directivo.
- g) Reubicación del lugar de trabajo cuando se trate de personal administrativo.
- h) Apoyo psicológico o de contención emocional.
- i) Prohibición de ingreso a campus universitario.
- j) Otras medidas que tengan como finalidad la protección de derechos de las personas.
- k) La víctima tiene derecho a no ser confrontada/o con los presuntos agresores.

Tipos de protección en caso de personas externas a la comunidad:

- a) Protección integral a la persona denunciante, incluyendo acompañamiento psicológico y jurídico;
- b) Comunicación inmediata con la entidad colaboradora;
- c) Revisión y suspensión temporal o definitiva de convenios si fuera necesario;
- d) Obligación de informar a autoridades competentes;
- e) Evaluación de la continuidad del convenio, contrato o suspensión de la práctica, pasantías, provisión de servicios, priorizando la protección del/la denunciante.

Tiempo de ejecución de medidas de protección:

- Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles siguientes a la recepción de la denuncia o tener conocimiento, las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario o de Gestión de Talento Humano deberán remitirla al Rector o a la o el Vicerrector de Sede, según sea el caso.
- Cuando la denuncia esté precedida de un evento crítico, la Dirección Técnica de Bienestar Universitario o de Gestión de Talento Humano en concordancia con este documento, sugerirá al Rector o a los Vicerrectores de Sede, las medidas de protección y acciones administrativas, teniendo en cuenta el principio de presunción de inocencia.

2.3 Tercera fase: procedimiento de actuación de la comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual

Esta fase busca brindar una respuesta coordinada, especializada y centrada en la víctima una vez que ha ocurrido un incidente de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual. Su objetivo es proteger los derechos de la víctima, mitigar el impacto del daño sufrido y garantizar su acceso al procedimiento y a la reparación.

2.3.1 Notificación

- Notificación a autoridades, una vez receptada la denuncia, verificado el protocolo que debe activarse, y establecidas las posibles medidas de protección se procede a comunicar a Procuraduría de la Universidad y a las autoridades correspondientes para iniciar la gestión que corresponda, como puede ser la aprobación de las medidas de protección y activación de la comisión del protocolo.
- Notificación al/la estudiante /colaborador/a sobre la activación del Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual por oficio y explicación de sus derechos.
- Seguimiento y evaluación periódica del caso, durante y hasta tres meses después que ha finalizado el proceso administrativo.

2.3.2 *Aclaración de información*

- **Solicitud para completar la denuncia:** en el caso de que la denuncia presentada no contenga la información mínima necesaria que permita identificar de manera suficiente a la víctima o a la persona denunciada (presunto/a agresor/a), la instancia receptora de la denuncia solicitará a la persona denunciante que, en el término de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación formal, complete o aclare su denuncia, garantizando en todo momento los principios de confidencialidad, no revictimización y el respeto al debido proceso.
- **Falta de presentación de información:** si transcurrido el plazo concedido para completar o aclarar la denuncia, la persona denunciante no presenta la información requerida, la instancia receptora podrá recomendar el archivo temporal de la denuncia, sin perjuicio de que la persona que se identifique como víctima pueda continuar recibiendo la atención psicológica, acompañamiento y demás medidas de protección que correspondan, conforme a la normativa vigente y al principio de atención integral. En todo caso, el archivo de la denuncia no impedirá su reapertura si posteriormente se obtiene información suficiente para continuar con el trámite.
- **Activación de protocolo por oficio:** las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano analizan el caso y emiten una decisión motivada de activación por oficio, previo análisis de la existencia de un caso con riesgo alto. La motivación deberá ser por escrito y anexada al expediente.

Procuraduría analiza la motivación en un tiempo que no supere las veinte y cuatro (24) horas en cuanto a la activación del protocolo por oficio, y emite recomendación para el Rector o Vicerrectores de Sede.

2.3.3 *Activación de la Comisión*

- El Rector o Vicerrector de Sede dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles siguientes si es pertinente tomará las medidas inmediatas y/o autorizará la activación de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y/o de violencia basada en género u orientación sexual.
- La persona que preside la Comisión convocará a sus integrantes, notificará el inicio del proceso a la víctima y pondrá en conocimien-

to del presunto agresor o agresora el contenido de la denuncia y todos los actos posteriores que se realizarán en el proceso. Además, una vez instaurada la Comisión podrán adoptar otras medidas de protección si lo consideran pertinente.

- A partir de la notificación a la persona denunciada presentará su contestación en el término de tres días contados a partir del día siguiente de la notificación, en la que podrá solicitar ser escuchado/a por la Comisión. Si el/la denunciado/a no contesta los hechos alegados se entenderá que ha negado los hechos y se continuará con el procedimiento.

2.3.4 Investigación

- La Comisión iniciará una investigación sobre la denuncia, independientemente si el/la denunciado/a ha presentado una contestación. La Comisión durante este proceso, podrá solicitar y recopilar información relevante para determinar la veracidad de los hechos denunciados. Se investigarán las circunstancias y el contexto del incidente, se escuchará a testigos que puedan relatar lo que presenciaron o escucharon, y se solicitarán datos y evidencias de diversas fuentes, incluyendo documentos escritos, imágenes y conversaciones digitales. Además, se evaluarán indicios materiales y otros elementos que ayuden a redactar un informe detallado sobre el caso. Sin perjuicio de la información específica que la Comisión requiera en el contexto de la investigación.
- Si durante el proceso de investigación la víctima considera pertinente ser escuchada por la comisión para ampliar las razones de su denuncia, lo podrá solicitar por escrito antes de que finalice el proceso administrativo.
- La comisión de considerar pertinente dentro de la investigación podrá solicitar la presencia de expertos en temas tecnológicos.

2.3.5 Análisis y recomendaciones de resolución

- La Comisión revisará y analizará el caso, y emitirá un informe con sus recomendaciones en las que incluya acciones de protección, prevención, sanción disciplinaria y reparación. El informe se pondrá en conocimiento de las partes involucradas, Vicerrectores de Sede o Rector para el trámite pertinente.

2.3.6 *Recomendaciones de Sanción*

- El Rector y/o Vicerrectores de sede acogerán y tramitarán el caso con base en el informe elaborado por la Comisión. Si la recomendación implica un procedimiento disciplinario se actuará conforme al Reglamento de Procesos Disciplinarios y de Aplicación al art. 207 de la LOES, para estudiantes y personal académico de la Universidad Politécnica Salesiana, o el Reglamento Interno de Trabajo.

2.3.7 *Recomendación de Medidas de reparación*

Para orientar la reparación individual o colectiva de los derechos las víctimas de violencia, acoso y/o discriminación, se deberá garantizar la reconstrucción del proyecto de vida y el aseguramiento de las garantías de no repetición; sin embargo, este tipo de medidas deben ser aceptadas y negociadas con las víctimas:

- **Medidas de reconstrucción del proyecto de vida:** mantener un proceso de atención psicológica de manera individual o grupal a través del Centro Psicológico o con profesionales de la carrera de psicología hasta que la víctima esté reestablecida emocionalmente; acompañamiento académico para garantizar que la víctima recupere su proyecto educativo (tutorías, TEPES, Proyecto LALA); acompañamiento espiritual (centro de escucha con la Pastoral Universitaria) y ; seguimiento a la víctima hasta que reconstruya su proyecto de vida.
- **Medidas de garantía de no repetición:** son las acciones que la institución realiza para garantizar que no se repitan estos casos. Todas las acciones de prevención indicadas en este protocolo son medidas de no repetición, entre otras.
- **Medidas de satisfacción:** son formas de reparación no pecuniaria destinadas a reconocer las violaciones, restaurar la memoria de las víctimas, reafirmar la dignidad conculcada y evitar la repetición de los hechos.
- **Medidas de rehabilitación:** medidas orientadas a proporcionar atención médica, psicológica y social a las víctimas, así como otras acciones que les permitan superar los efectos de la violación sufrida.
- **Medidas de restitución:** el restablecimiento a un ambiente sano, libre de violencia en el lugar de trabajo o estudio.

- **Medidas de investigación y sanción:** son componentes clave de la reparación integral y de la garantía de no repetición en casos de violaciones de derechos humanos. La Universidad tiene la obligación de investigar, juzgar y sancionar a los responsables de dichas violaciones.

2.4 Cuarta fase: informe de la comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación, y/o violencia basada en género u orientación sexual y decisión

Esta fase tiene como objetivo la elaboración del informe final por parte de la comisión designada para continuar con el proceso interno que corresponda según cada caso. Esta fase representa el cierre del procedimiento de análisis institucional.

2.4.1 Informe de comisión

El informe a modo de recomendación sustanciada que la Comisión remitirá al Rector deberá contener lo siguiente:

- a. La descripción de los hechos denunciados.
- b. El cumplimiento de las formalidades que han dado validez a lo actuado.
- c. Análisis de los medios probatorios: documental, testimonial, pericial entre otros.
- d. El informe deberá estar debidamente motivado a nivel normativo y fáctico.
- e. Detalle de acciones de acompañamiento psicosocial y medidas de protección implementadas.
- f. Recomendación para que se inicie el proceso disciplinario en caso de identificar indicios con prueba eficaz, susceptibles de sanción administrativa. La recomendación debe ser sustanciada de acuerdo con el Reglamento de Procesos Disciplinarios y de Aplicación al art. 207 de la LOES de la Universidad Politécnica Salesiana, o el Reglamento Interno de Trabajo. Se incluirá la recomendación de la sanción a imponerse considerando el tipo de falta cometida, con señalamiento de la norma que contempla la sanción de acuerdo al Reglamento de Régimen Disciplinario de la UPS.

- g. Recomendación de archivar: Sin perjuicio de las acciones a las que tiene derecho la persona denunciada, y si la Comisión luego de aplicado el procedimiento pertinente, no encuentra indicios de responsabilidad para infracción alguna, procederá con la recomendación para el archivo.
- h. Recomendación de medidas de reparación, restauración y no repetición en favor de la víctima.
- i. Recomendaciones enfocadas a la generación de acciones de prevención, sensibilización y capacitación sobre temas de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, a nivel institucional.

2.4.1 Decisión del Rector o Vicerrectores de Sede

Una vez conocido el informe, el rector ratificará las medidas de protección y establecerá acciones de sanción, prevención y reparación debidamente motivadas.

2.5 Quinta fase: Registro, seguimiento y acompañamiento de casos

La persona que presida la Comisión es la responsable del registro único de los casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual (expediente completo del caso).

- El expediente físico y digital estará a cargo de la secretaria de esta comisión; este archivo se gestionará de manera ordenada por año y codificada en coordinación con gestión documental.
- Para la gestión del expediente digital se generará una carpeta en el servidor a la cual tendrán acceso exclusivamente por carpetas de cada caso, los miembros natos de la comisión y las/los Directoras/es Técnicas/os de Bienestar Universitario y/o Gestión de Talento Humano bajo el principio de confidencialidad y protección de datos personales.
- Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano deben estar informados sobre los casos registrados de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual que involucren a estudiantes, personal administrativo y docente, con el fin de garantizar una respuesta institucional efectiva y un entorno seguro para toda la comunidad universitaria.

- Esto implica conocer las medidas de protección adoptadas, las de acompañamiento y seguimiento, teniendo acceso en modo visualización a la carpeta compartida donde se registrarán los casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual.

En efecto, las acciones se realizarán de la siguiente manera:

2.5.1 *Seguimiento y acompañamiento por parte de Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano*

La Dirección Técnica de Bienestar Universitario conocerá las medidas de protección, y brindará acompañamiento y seguimiento frente a casos de acoso, discriminación y violencia basada en género u orientación sexual y, garantizará un seguimiento adecuado y la oportuna implementación de medidas de apoyo y protección para estudiantes.

De igual manera, Gestión de Talento Humano conocerá el estado de los casos que involucren al personal docente y administrativo, así como las acciones adoptadas, garantizando un seguimiento adecuado y la oportuna implementación de medidas de apoyo y protección para los colaboradores/as.

Se recomienda realizar las siguientes acciones a las Direcciones Técnicas de Bienestar Universitario y Gestión de Talento Humano:

- Las medidas implementadas serán revisadas semanalmente en un período de 30 días para evaluar su efectividad y realizar las modificaciones necesarias para la protección de la víctima.
- La información recibida y el registro de esta se realizará siempre bajo el principio de confidencialidad y respeto a la protección de datos personales, asegurando un manejo responsable de la información y la preservación de los derechos de todas las personas involucradas.
- Se deberá registrar la información en la plataforma institucional para que permita conocer los datos estadísticos de las acciones de prevención y atención realizadas.
- Otras que se consideren pertinente para garantizar el seguimiento y acompañamiento apropiado a los involucrados en el caso.

El presente Protocolo, entrará en vigor a partir de la aprobación del Consejo Superior de la UPS, los procesos iniciados con anterioridad se ventilarán con el Reglamento vigente al momento de la denuncia.

Dado en la ciudad de Cuenca, a los 21 días del mes de abril de 2025.

P Juan Cárdenas Tapia, sdb. PhD.
RECTOR

Ana María Reino Molina
SECRETARIA GENERAL

Certifico:

Que, el documento “Protocolo de Prevención e Intervención en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual, en la Universidad Politécnica Salesiana” fue aprobado por el Consejo Superior, mediante Resolución N° 290-13-2021-12-15 de fecha 15 de diciembre de 2021.

Ana María Reino Molina
SECRETARIA GENERAL

HOJA DE RUTA

CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN
O VIOLENCIA DE GÉNERO



1. Prevención y Detección

Acciones

Transformar la cultura institucional con acciones proactivas, con enfoque de igualdad, diversidad y respeto.



Campañas de sensibilización y cultura de paz



Difusión del protocolo



Formación continua en género y no discriminación



Puntos violetas de apoyo en campus

2. Denuncia y medidas de protección

• Canales de denuncia:

Dirección de Bienestar Universitario (estudiantes).

Dirección de Talento Humano (personal administrativo y docente).

Presencial o virtual.



Brindar contención, apoyo y protección inmediata a la víctima.

• Medidas inmediatas:

Evaluación de riesgo y contención emocional.

Intervención en crisis y atención médica/psicológica.

Registro formal de la denuncia.

Medidas de protección institucional adaptadas al caso.

3. Actuación de la Comisión Especial

Garantizar una investigación técnica e imparcial con enfoque de derechos.

Tiempos:

Resolución en máximo 60 días, con seguimiento a 3 meses posteriores.



3. Informe Final y Decisión Institucional

Resolución final: Emitida por el Rector o Vicerrector de Sede.



Hechos

Análisis de pruebas y recomendaciones.



Propuesta

De sanciones disciplinarias (si aplica).



Medidas

De reparación y garantía de no repetición.



www.ups.edu.ec

Anexos

Anexo 1. Glosario de Términos / Definiciones

I. Delitos según el COIP

¿Cómo define el COIP a la violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar?

Artículo COIP	Definición
155	Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

¿Qué hechos de violencia son delitos de acuerdo al COIP y cuál es su sanción?

Artículo COIP	Delito / infracción penal	Descripción
156	Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar	La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.
157	Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar	Comete delito de violencia psicológica la persona que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, pensamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, manipulación, chantaje, hostigamiento, humillación, o aislamiento, o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica, contra la mujer o miembros del núcleo familiar, y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año. Si la infracción recae en personas de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad o, si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años.
158	Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar	La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

¿Cómo define el COIP al acoso sexual?

Artículo COIP	Definición
166	La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a cinco años. Se considerará ciberacoso sexual cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realice utilizando cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, medios tecnológicos, electrónicos o digitales, y será sancionado con una pena privativa de libertad de uno a cinco años. (...) Cuando este ilícito sea cometido por miembros del núcleo familiar o personas con las que se determine que el procesado o la procesada mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de noviazgo, de cohabitación, o de convivencia o aun sin ella, se aplicará el máximo de pena establecida en este artículo, según el caso que corresponda. También se sancionará con el máximo de la pena establecida en este artículo según el caso que corresponda, cuando producto de la afectación a la salud emocional de la víctima de este delito, se deriven o hayan derivado sobre sí misma, conductas autolesivas, siempre que para la o el juzgador resulte demostrable que la afectación sufrida por la víctima fue determinante en el resultado dañoso autolesivo (...).

¿Qué dice el COIP sobre el abuso sexual?

Artículo COIP	Definición
170	La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años (...).

¿Cómo define el COIP a la violación?

Artículo COIP	Definición
171	Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos: 1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o “por discapacidad no pudiera resistirse”. 2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación. 3. Cuando la víctima sea menor de catorce años. Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando: 1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente. 2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal. 3. La víctima es menor de diez años. 4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima. 5. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo, siempre y cuando no constituya violación incestuosa. 6. Cuando dicha violación es grabada o transmitida en vivo de manera intencional por la persona agresora, por cualquier medio digital, dispositivo electrónico o a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación. 7. Cuando además de la grabación o transmisión de esta violación con cualquier medio digital, dispositivo electrónico o a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, se agrede físicamente a la víctima, y dicha agresión también sea grabada o transmitida. En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

¿Qué establece el COIP sobre la utilización de personas para exhibición pública con fines de naturaleza sexual?

Artículo COIP	Definición
172	La persona que utilice a niñas, niños o adolescentes, a personas mayores de sesenta y cinco años o personas con discapacidad para obligarlas a exhibir su cuerpo total o parcialmente con fines de naturaleza sexual, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años.

¿Quién incurre en el delito de “extorsión sexual” de acuerdo al COIP?

Artículo COIP	Definición
172.1	La persona que, mediante el uso de violencia, amenazas o chantaje induzca, incite u obligue a otra a exhibir su cuerpo desnudo, semidesnudo, o en actitudes sexuales, con el propósito de obtener un provecho personal o para un tercero, ya sea de carácter sexual o de cualquier otro tipo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

¿En qué consiste el delito de discriminación de acuerdo con el COIP?

Artículo COIP	Definición
176	La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (...)

¿Cómo define el COIP a los actos de odio?

Artículo COIP	Definición
177	La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

¿En qué consiste la violación a la intimidad de acuerdo al COIP?

Artículo COIP	Definición
178	La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. No son aplicables estas normas para la persona que divulgue grabaciones de audio y vídeo en las que interviene personalmente, ni cuando se trata de información pública de acuerdo con lo previsto en la ley.

II. Contravenciones y delitos según el COIP

¿Cuál es la diferencia entre un delito y una contravención?

En el Código Orgánico Integral Penal (COIP) del Ecuador, la diferencia entre delito y contravención radica principalmente en la gravedad de la conducta, la pena asociada y su tratamiento procesal.

Artículo COIP	Definición
159	Contravención: Será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días, la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días. La persona que agrede físicamente a la mujer o miembros del núcleo familiar, por medio de puntapiés, bofetadas, empujones o cualquier otro modo que signifique uso de la fuerza física sin causarle lesión, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a diez días o trabajo comunitario de sesenta a ciento veinte horas y medidas de reparación integral. La persona que realice actos de sustracción, destrucción, retención de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales o bienes de la sociedad de hecho o conyugal, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con trabajo comunitario de cuarenta a ochenta horas y la devolución de los bienes o el pago en valor monetario de los mismos, y medida de reparación integral. La persona que, por cualquier medio, profiera improperios, expresiones en descrédito o deshonra en contra de la mujer o miembros del núcleo familiar, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con cincuenta a cien horas de trabajo comunitario y se dispondrá el tratamiento psicológico a la persona agresora y a las víctimas, así como medidas de reparación integral. Ejemplos: • Agresiones verbales reiteradas • Empujones sin consecuencias físicas
18	Delito: es una acción contraria a la ley, sancionada con una pena, que abarca aspectos como la antijuridicidad, la culpabilidad y la punibilidad. En Ecuador, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) es la principal normativa que regula los delitos, estableciendo penas y clasificando los actos ilícitos según su naturaleza. Los delitos en Ecuador se clasifican según diferentes criterios, como la gravedad del acto y el bien jurídico afectado e implica consecuencias jurídicas como sanciones o penas. La responsabilidad penal se determina a través de procesos judiciales, pudiendo incluir penas que van desde multas hasta privación de libertad, y otras medidas alternativas para ciertos delitos. Es la conducta típica, antijurídica y culpable cuya sanción se encuentra prevista en este Código. Artículo 18 del Código Orgánico Integral Penal de Ecuador Cuando se producen lesiones físicas, psicológicas o sexuales graves o permanentes, o existe reincidencia, uso de armas, o riesgo para la vida.

¿Cómo define la LOES al acoso laboral?

Artículo COIP	Definición
4	Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Artículo Constitución República	Definición
11.2	El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

I. Definiciones de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Artículo LOI PEVCM	Término	Definiciones
4.1	Violencia de género contra las mujeres	Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.
4.8	Relaciones de poder	Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.

Artículo LOI PEVCM	Término	Definiciones
4.9	Discriminación contra las mujeres	Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra.
4.10	Revictimización	Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.
10.a	Violencia física	Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.
10.b	Violencia psicológica	Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.

Artículo LOI PEVCM	Término	Definiciones
10.c	Violencia sexual	Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas. También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en niñas y adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía.
10.c	Violencia económica y patrimonial	Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de: 1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles; 2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; 3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias; 4. La limitación o control de sus ingresos; y, 5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
10.e	Violencia simbólica	Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.

Artículo LOI PEVCM	Término	Definiciones
10.h	Violencia sexual digital	Es toda acción que implique principalmente la vulneración o restricción del derecho a la intimidad, realizada contra las mujeres en el entorno digital, a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, mediante la utilización de contenido de carácter personal o íntimo, que contenga la representación visual de desnudos, semidesnudos, o actitudes sexuales que la mujer le haya confiado de su intimidad o que ha sido obtenido por cualquier otro medio. Se entenderá por Tecnologías de la Información y la Comunicación, al conjunto de recursos tecnológicos, utilizados de manera integrada, para el procesamiento, administración y difusión de la información a través de soportes diseñados para ello.

Definiciones:

Violencia por orientación sexual	Es cualquier acción, conducta u omisión basada en prejuicios o discriminación hacia la orientación sexual de una persona, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o social.
Violencia digital	Es cualquier acción u omisión ejercida mediante tecnologías de la información y comunicación (TIC) —como redes sociales, plataformas virtuales, aplicaciones, correos electrónicos, sitios web o dispositivos electrónicos— que cause daño, sufrimiento, afectación psicológica, emocional, reputacional, económica o social a una persona, especialmente por razones de género, identidad de género u orientación sexual. Esta forma de violencia incluye conductas que vulneran la dignidad, la seguridad y la intimidad de las personas, y puede manifestarse a través de actos directos (envío de mensajes agresivos, amenazas) o indirectos (difusión no consentida de información, acoso sostenido en entornos virtuales). En el ámbito universitario, la violencia digital se presenta tanto en relaciones jerárquicas (docente-estudiante, autoridad-estudiante) como horizontales (entre estudiantes o entre docentes) y afecta el clima institucional, la integridad académica y los derechos fundamentales de las víctimas.
Estereotipos de género	Ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el medio social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres, así como a su comportamiento sexual (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 32).
Acoso académico	Se entiende por acoso académico a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hostigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación.

Acoso escolar entre pares	Se entiende por acoso escolar entre pares cuando las mismas conductas descritas en el párrafo anterior se produzcan entre estudiantes a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hostigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación.
Microviolencias	Las microviolencias son un tipo de violencia de género, representada en gestos, actitudes, comentarios, chistes y otras prácticas de la vida cotidiana que están socialmente aceptadas. Aunque pasen desapercibidas, son formas que adopta la violencia de género. Adicional, se expresa en actos sutiles de agresión, humillación o discriminación que pueden pasar desapercibidos, pero tienen un impacto negativo acumulativo. La microviolencia es más oculta, más difícil de identificar. La violencia es violencia, no hace falta edulcorarlo. Macro, micro, sigue siendo violencia. Pero cuando hablamos de “microviolencia”, nos referimos a esas formas agresivas que aparentan ser más pequeñas y que pasan desapercibidas muchas veces, al punto de que muchas de las partes involucradas no las ven como actos que vulneran a otros. A largo plazo, las microviolencias contribuyen a perpetuar desigualdades y dinámicas de poder, afectando especialmente a grupos vulnerables.

II. Formas y manifestaciones de las violencias de género

Tipo de violencia	Formas de manifestación	
Física	• Golpear • Quemar • Patear • Dar puñetazos • Morder • Abofetear	• Empujar • Cortar • Arrancar el cabello • Desfigurar • Usar objetos u armas para lastimar (...)

Tipo de violencia	Formas de manifestación	
Psicológica	Verbalizaciones abusivas: humillaciones, insultos, descalificaciones, ridiculizaciones, burlas constantes, críticas destructivas, amenazas verbales (incluso veladas), sarcasmo hiriente, imposición de apodos denigrantes y comentarios despectivos sobre la apariencia, capacidades, creencias o valores de la víctima. Control y dominación: intentos de regular la vida de la víctima, incluyendo sus relaciones sociales, vestimenta, actividades, finanzas, comunicación y toma de decisiones. Esto puede manifestarse en celos patológicos, prohibiciones, exigencias irrazonables y aislamiento de su red de apoyo. Manipulación emocional: tácticas como el <i>gaslighting</i> (negar o distorsionar la realidad de la víctima), la victimización (presentarse como víctima para generar culpa), la triangulación (involucrar a terceros para crear conflicto), el chantaje emocional (amenazar con retirar afecto o apoyo), la minimización (restar importancia a los sentimientos de la víctima) y la idealización- devaluación (alternar entre elogios y críticas para generar dependencia). Acoso y hostigamiento (<i>stalking</i>): conductas repetitivas e intrusivas como el seguimiento constante, el envío de mensajes no deseados (incluyendo electrónicos), la vigilancia física o virtual, y cualquier acción que genere temor e inseguridad en la víctima. Intimidación: actos o palabras que buscan generar miedo y sumisión en la víctima, incluyendo gestos amenazantes, exhibición de fuerza, destrucción de objetos personales y amenazas a seres queridos. Aislamiento: intentos de separar a la víctima de su familia, amigos, compañeros de trabajo o estudio, limitando su acceso a redes de apoyo y aumentando su dependencia del agresor. Negligencia y abandono emocional: omisión deliberada de las necesidades emocionales de la víctima, falta de empatía, indiferencia ante su sufrimiento y rechazo de sus sentimientos. Coerción y amenazas: obligar a la víctima a hacer algo que no desea mediante la presión psicológica, la manipulación o la amenaza de consecuencias negativas (emocionales, económicas, sociales, etc.). Alienación parental: intentos de un progenitor de influir negativamente en la relación de los hijos con el otro progenitor, generando rechazo y resentimiento. Violencia vicaria: utilizar a terceros, especialmente a los hijos, para infligir daño emocional a la víctima.	Toda forma de control de la libertad que puede incluir: aislamiento o confinamiento, retención de información, o mantener en la ignorancia, etc.

Tipo de violencia	Formas de manifestación	
Verbal	• Insultos. • Falsas acusaciones. • Críticas degradantes. • Órdenes agresivos o gritos. • Juicios de valor.	Discursos hirientes. Mensajes agresivos. Amenazas a causa de la religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) tradiciones, etc.
Sexual	• Acoso sexual. • Gestos, frases, acercamientos no buscados o no deseados. • Miradas dirigidas, especialmente hacia partes de cuerpo privadas. • Obstrucción del paso. • Conversaciones, insinuaciones, expresiones verbales que tienen contenido sexual.	Tocamientos no deseados. Exhibicionismo, mostrar los genitales o tocarse frente a otra persona en el espacio público. Violación sexual (también si sucede en una relación de pareja). Forzar a tener sexo sin protección.
Socio-económica	• Quitar a la víctima sus ganancias. • No permitir tener ingresos por separado-individuales. • Incapacitar a la persona y negarle el acceso a la educación, a un trabajo remunerado, etc.	Negar el acceso a servicios. Negar el ejercicio de los derechos civiles, sociales o políticos. Exclusión de ciertos trabajos, tareas o actividades.
Simbólica	• Publicidad sexista. • Lenguaje sexista. • Imágenes sexistas.	

Tomado de: Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de Educación Superior <https://bit.ly/45EOPp9> (pp.46-47).

III. Formas y manifestaciones del acoso sexual universitario

Tipo de acoso sexual universitario	Formas de manifestación
Verbal (oral o escrita por medios digitales)	Comentarios, palabras, bromas, humillantes, hostiles u ofensivos inapropiados sobre atributos físicos u orientación sexual (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar). Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona. Propuestas o insinuaciones de carácter sexual no deseadas. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas.
No verbal	Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual (ser espiados en baños, camerinos). Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos. Gestos de carácter sexual.

Tipo de acoso sexual universitario	Formas de manifestación
Físico	Contacto físico innecesario abrazos, toqueteo en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos, acercamientos, arrinconamientos no consentidos, persecuciones. Toqueteo sexual contra la voluntad. Acercamiento excesivo que incomoda, persecuciones.
Chantaje	Imposición a estudiantes de rendir evaluaciones en el domicilio u oficinas privadas (fuera del campus) de alguien del cuerpo docente, en situaciones que generan inseguridad o incomodidad para estudiantes. Obligar a pasar tiempo libre con quien tiene un cargo superior a cambio de una ventaja académica o laboral. Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para prometer premios, materiales, económicos a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo). Realizar demandas o insinuaciones de índole sexual a cambio de ventajas académicas. Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona acceda a encuentros sexuales aprovechando de superioridad académica o laboral. Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales como por ejemplo no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, si no se accede a realizar actividades sexuales. Ofrecimiento de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

De la actuación de la universidad

La Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No.1479-19-JP/24 ha determinado lo siguiente: “Dada la connotación y efectos de estas particulares conductas en el derecho a la educación superior, las universidades están obligadas a atenderlas. La obligación de atención de las universidades ante estas situaciones estará revestida de un criterio de diligencia en relación con **las acciones tendientes a investigar los hechos** en el ámbito disciplinario, conocerlos, de ser el caso sancionarlos, y por supuesto, de establecer las medidas necesarias para corregir la situación, garantizar el bienestar de las y los estudiantes en el proceso educativo, y evitar que estas conductas se vuelvan a repetir”.

Sanciones

De conformidad con la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018), los procesos disciplinarios se instaurarán de oficio o a petición de parte a aquellos estudiantes, profesores e investigadores, personal administrativo, de servicios o vinculado a la gestión de la Universidad, que hayan incurrido en las faltas previstas en el presente instrumento o la Ley de la materia, mediante una Resolución que absolverá o impondrá la

sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la falta. En todo momento se garantizará el debido proceso y el derecho a la defensa. De esta Resolución cabe recurso de apelación ante (...) no obstante, tal recurso no suspenderá su ejecución (artículo 207).

En lo que fuere aplicable el proceso de sanción, se registrará por el Reglamento de Procesos Disciplinarios y de Aplicación al artículo 207 de la LOES de la Universidad Politécnica Salesiana y el Reglamento Interno de Trabajo cuando corresponda. Todo lo que no contemple el presente instrumento, se registrará por el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual en las instituciones de educación superior, aprobado por el Consejo de Educación Superior -CES.

Enfoques

Enfoque de Género: reconoce que existen relaciones desiguales de poder entre mujeres, hombres y diversidades de género, que producen discriminaciones, desigualdades y violencias estructurales. Este enfoque busca identificar, cuestionar y transformar dichas desigualdades, asegurando la igualdad sustantiva y la no discriminación en todos los ámbitos de actuación institucional.

Enfoque de Derechos Humanos: establece que todas las personas son titulares de derechos inherentes, que los Estados y las instituciones tienen la obligación de respetarlos, protegerlos y garantizarlos, y que los derechos deben ser exigibles y justiciables.

Enfoque Psicosocial Integral: entiende que los efectos de una violación de derechos humanos afectan no solo al individuo en su dimensión física y psicológica, sino también a su entorno familiar, social y comunitario. Promueve una atención holística que combine la asistencia emocional, social, jurídica y comunitaria.

Enfoque de Interseccionalidad: reconoce que las personas pueden sufrir múltiples formas de discriminación simultáneamente (por ejemplo, por género, raza, etnia, clase social, discapacidad, edad, orientación sexual), y que estas opresiones no actúan de manera aislada, sino que se entrelazan y profundizan las desigualdades.

Enfoque Restaurativo: busca reparar los daños causados por una violación o conflicto a través de procesos que involucran activamente a la víctima, al responsable y a la comunidad, promoviendo el reconocimiento del daño, la responsabilidad, la reparación y la reconstrucción de relaciones.

Anexo 2. Hoja de recepción de denuncia

Breve descripción: reporte de hecho del protocolo de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia

DATOS PERSONALES DENUNCIANTE						
Remarcar con una (X) los espacios en blanco o escribir texto si la celda lo requiere.						
Fecha de denuncia:	SI			NO		
Nombres y Apellidos:						
¿Forma parte de la comunidad universitaria?						
Si forma parte, carrera o instancia universitaria:						
Sexo				Género		
Mujer	Hombre	Intersexo	Masculino	Femenino	Otro	
Edad:	Cédula		Pasaporte		Nacionalidad	
Dirección domiciliaria:			Calle principal	N.º	Calle secundaria	
N.º teléfono fijo:			N.º teléfono celular	N.º teléfono familiar o allegado		
Correo electrónico:						
Discapacidad:	Física	Intelectual	Sensorial	Psicológica	Mental	Otra

Porcentaje discapacidad:							
Autoidentificación:	Indígena	Afroecuatoriana	Montubia	Mestiza	Blanca	Otra	
Estado civil:	Soltera/o	Casada/o	Unión de hecho	Viuda/o	Divorciada/o		
Movilidad Humana:	Migrante	Refugiada/o		País de origen			
Datos sobre la agresión							
Tipo de agresión:	Física	Psicológica	Sexual	Laboral			
Lugar de agresión:							
Frecuencia:	Primera vez	Ocasional		Permanente			
Fecha de la última agresión:							
Hora:							
Identificación del presunto agresor/a							
Nombres y apellidos (si lo/a conoce):							
Puesto, función o relación con la Universidad	Docente	Estudiante	Autoridad	Administrativo	Otro		
Denunciante				Nombre y firma de la persona que atiende			

Anexo 3. Ficha de recepción de casos

FICHA DE RECEPCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Codificación (día/mes/año/número de caso/código referido por gestión documental)

Nombres y apellidos de quien recepta la denuncia: _____

Cargo de quien recepta la denuncia: _____

Fecha: _____ Hora: _____

1. Datos de identificación de la persona que presenta la denuncia:

Nombres y Apellidos: _____

Documento de identificación: _____ Edad: _____

Género: _____

Fecha de nacimiento: _____ Estado Civil: _____

Estudiante / Colaborador:

(Opc1) Carrera: _____ Nivel: _____

(Opc2) Cargo/administrativo y/o docente: _____

*Teléfono fijo: _____ *Celular: _____

*Correo personal: _____

*Correo institucional: _____

*Dirección Domiciliaria: _____

2. Datos de identificación de la persona que presenta la denuncia (aplica para terceros):

Nombres y Apellidos: _____

Documento de identificación: _____ Edad: _____ Género: _____

Estudiante / Colaborador: _____

(Opc1) Carrera: _____ Nivel: _____

(Opc2) Cargo/administrativo y/o docente: _____

(Opc3) Parentesco: _____

Teléfono fijo: _____ Celular: _____ Correo: _____

*Dirección Domiciliaria: _____

3. Por favor, llenar con honestidad. De manera clara, precisa y completa lo siguiente:

PRIMERO: ¿Tuvo acercamiento con un/una Psicólogo/a Clínico/a? Indique el nombre.

SEGUNDO: Indique con una X en el centro del círculo si se trata de un hecho de:

Acoso laboral

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

• Una sola vez:

• Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Acoso sexual

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Acoso Académico

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Acoso escolar

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Violencia Sexual

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Violencia física

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Violencia psicológica

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Violencia Simbólica

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Abuso Sexual

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Discriminación

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Calumnias

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Otros

Especifique _____

¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez:
- Varias veces:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

TERCERO: La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:

- Lo confronté
- Lo ignoré
- Otro

CUARTA: Indique si hubo testigos. ¿Quién presenció los acontecimientos del motivo de la denuncia? (Nombres completos)

QUINTO: ¿Qué cambios sintió a partir de los hechos?

- Sigue igual ☐
- Es tensa e incómoda ☐
- Fui asignado a otra área ☐

SEXTO: ¿De qué forma afectaron los hechos de los que denuncia?

- Emocional ☐
- Social ☐
- Laboral ☐
- Salud Física ☐
- Otros

SÉPTIMO: ¿Considera que los hechos fueron causados por alguna situación particular o alguna condición específica?

OCTAVO: ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico, Director de Carrera, Bienestar Universitario, Gestión de Talento Humano o algún miembro administrativo o docente de la Universidad?

NOVENO: Relato de los hechos de manera clara y breve: (opcional adjuntar denuncia)

DÉCIMO ¿Se cuenta con alguna evidencia de los hechos?

1. Ninguna ☐
2. Documentos ☐
3. Fotografías ☐
4. Correos electrónicos ☐
5. Testigos ☐
6. Videos ☐
7. Otros (describa) ☐

FIRMA DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

Documento de identificación:

Adjunto medios probatorios(opcional):

Documentos de referencia

- Constitución de la República del Ecuador.
- Código Orgánico Integral Penal.
- Ley Orgánica de Educación Superior.
- Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y/o violencia basada en género u orientación sexual en las instituciones de educación superior.
- Reglamento de procesos disciplinarios para aplicación del artículo 207 de la LOES.
- Estatuto de la Universidad Politécnica Salesiana.
- Reglamento de las Unidades Técnicas de Apoyo.
- Reglamento Interno del Trabajo.