

ANTECEDENTE

El Bullying es una forma de discriminación de una persona hacia otra u otras por sus características o su forma de vida: orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, situación migratoria, etnia, sexo, condición socioeconómica, condición de salud, discapacidad, creencias religiosas, opiniones, prácticas basadas en estigmas sociales, embarazo, entre otras.

Se manifiesta en comportamientos o conductas repetidas y abusivas con la intención de infringir daño por parte de una o varias personas hacia otra, que no es capaz de defenderse a sí misma. Puede ser violencia de tipo verbal, físico, psicológica, de índole sexual, material, o cibernética.

OBJETIVO

Garantizar espacios que promuevan la sana convivencia utilizando una intervención rápida que promueva la protección y respeto de todos los miembros de la comunidad universitaria.

DESARROLLO

Existen aspectos que generan espacios que fomentan el bullying:

- Color de piel, estatura, peso, tipo de cabello.
- Intereses particulares: hobbies, música, forma de vestir, juguetes, juegos y deportes.
- Rendimiento académico: muy inteligente o con malas notas.
- Nacionalidad, religión, situación socio-económica.
- Algún tipo de discapacidad o situación de salud: aparato de corrección visual, dental u ortopédico.
- Identidad de género u orientación sexual.
- Por las personas con las que se relaciona.

VISIBILIZACIÓN DEL BULLYING

Ciberbullying. - Usar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para hacer bullying: mensajes de texto, redes sociales, por Internet, teléfono móvil, por fotos, videos, chats, etc.

La violencia psicológica. - Comprende todas las acciones destinadas a lesionar la integridad emocional de las personas: molestar, intimidar, humillar, excluir, o alentar la exclusión deliberada, gestos faciales o físicos negativos, miradas amenazantes o despectivas, acoso grupal o colectivo, entre otras.

La violencia verbal. - Se manifiesta a través del lenguaje. De igual manera que las otras formas de violencia, busca lesionar a las víctimas. Algunas de las manifestaciones son: insultar, calumniar, difamar, esparcir o divulgar un rumor o comentario mal intencionado, hacer comentarios discriminatorios o despectivos

La violencia sexual. - manifestación que involucre comentarios, insinuaciones y amenazas con contenido sexual o exhibición explícita sexual entre pares y que no esté tipificado dentro de los delitos sexuales vigentes o dentro de la normativa de acoso y/o hostigamiento sexual.

El presente protocolo abarca 7 pasos:

1. Detección de la situación de bullying
2. Comunicación a la dirección
3. Atención de la situación
4. Entrevista con todas las partes
5. Definir las medidas a seguir con las diferentes partes
6. Seguimiento a la implementación de las medidas
7. Medidas para restaurar la convivencia

1.- DETECCIÓN DE LA SITUACIÓN DE BULLYING

Se verifica la situación de bullying si responde a las características o condiciones siguientes:

- a) Es intencional: de uno/a o varios/as compañeros/as hacia otro/a para causar dolor y sufrimiento.
- b) Relación desigual o desequilibrio de poder: la víctima se percibe vulnerable, desprotegida y sin los recursos del agresor o de la agresora.
- c) Repetida y continuamente: no es un episodio aislado.
- d) En relación de pares o iguales

2.- COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN

Quien recibe la información sobre la situación a partir de la cual se activa el protocolo, siempre dará aviso a la autoridad: decanatos, coordinaciones, departamento de bienestar universitario, pero la ausencia o falta de apoyo de esta autoridad no obstaculiza la continuación de los procedimientos por desplegar.

3.- ATENCIÓN DE LA SITUACIÓN

Se ejecutan las siguientes medidas:

- a) Implementar acciones para detener la situación de bullying.
- b) Vigilar que no se repitan esas situaciones y actuar diligentemente si se repite.
- c) Buscar el apoyo de otras instancias cuando sea necesario.
- d) Garantizar la inmediata seguridad y protección de la integridad de la o el estudiante afectado. Sin culpabilizar ni estigmatizar al presunto agresor.
- e) Hablar por separado con cada una de las personas implicadas.

4.- ENTREVISTA CON TODAS LAS PARTES

1. Con quien sufre bullying:
 - a. Escuchar lo que cuenta para conocer sus sentimientos sobre la situación que sufre.
 - b. Fomentar sentimientos de esperanza sobre la situación y asegurarle ayuda y confidencialidad.
 - c. Nombrar a un docente para darle acompañamiento.
2. Con observadores o Testigos:
 - a. Asegurarles la confidencialidad y reconocer la valentía de informar o denunciar la situación.
 - b. Lograr que no participen directa o indirectamente en la situación de bullying, se solidaricen y defiendan a la víctima.
3. Con quien o quienes violentan:
 - a. Mantener la confidencialidad de todas las partes.
 - b. Fomentar la responsabilidad de reparar el daño.
 - c. Promover un compromiso para detener la violencia.
 - d. Buscar su participación en la búsqueda de soluciones.
 - e. No implicar y evitar nombrar a la persona agredida.
 - f. Realizarles un seguimiento durante varias semanas.
4. Entrevista responsable de la persona violentada:
 - a. Transmitirles tranquilidad.
 - b. Apoyarle evitando que sientan impotencia o indefensión).
 - c. Informar sobre las medidas más adecuadas para la situación.
5. Entrevista con responsable de la persona que presuntamente ejerció la violencia:
 - a. Mantener actitud de escucha.
 - b. No culpabilizar ni juzgar.
 - c. Solicitar colaboración para frenar el acoso.
 - d. Pedir confidencialidad entre las familias y con su hija o hijo.
 - e. Mantener un código de ética de no tolerancia al bullying, independientemente del rol que ocupe el familiar en los hechos.

5.- DEFINIR LAS MEDIDAS A SEGUIR CON LAS DIFERENTES PARTES

1. Si no se confirma la existencia de bullying deberá comunicar a las partes involucradas y consignarlo así en el informe del proceso. Asimismo, puede ser un momento oportuno para revisar las medidas de prevención y sensibilización, que de forma ordinaria deben llevarse a cabo en los centros educativos.
2. Si se conforma el bullying se establecen medidas para garantizar y organizar la protección de la persona víctima valorando las acciones más oportunas. Asimismo, se informará a los implicados.

6.- SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS

1. Durante el primer mes se recomienda realizar seguimientos semanales para asegurarse que se haya contenido la situación de bullying, posteriormente puede extenderse el periodo de tiempo a cada dos semanas y luego cada mes por un periodo de al menos seis meses.

7.- MEDIDAS PARA RESTAURAR LA CONVIVENCIA

Surge el proceso de sensibilización y prevención de futuros incidentes que implica el involucramiento de la comunidad educativa para asegurar la restauración de la convivencia, programando medidas para promover:

1. Comunicación asertiva.
2. Fortalecer la autoestima y generar el empoderamiento de las personas violentadas.
3. Fomentar la cooperación y el sentido de pertenencia de las personas observadoras.
4. Concientizar a las personas que violentan sobre el daño que puede causar la violencia a las personas, al centro educativo y a la comunidad.

SANCIONES

En caso, que, a pesar de la aplicación de todas las medidas aplicadas para la restauración de la sana convivencia, continúe cualquier forma de manifestación de bullying, ésta será tratada en función de lo que determina el código de ética de la UTEG.

Anexos

1. ANEXO 1: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA VIOLENTADA
2. ANEXO 2: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LAS/LOS PRESUNTOS OBSERVADORES DE LA SITUACIÓN DE BULLYING
3. ANEXO 3: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA QUE PRESUNTAMENTE EJERCÍO LA VIOLENCIA
4. ANEXO 4: INFORME DE ACTUACIÓN

Certifico que este documento es fotocopia del original que reposa en los archivos de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Revisado y aprobado por:
José Bohórquez Zavala

Arg. José Bohórquez Zavala, MSc.

SECRETARIO GENERAL

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

03 SEP 2019



Ciudad:
Nombre:
María del Pilar Viteri, MBA

Cargo:

Coordinadora de
Bienestar Universitario

Vicerrectora Académica





PROTOCOLO DE ABORDAJE DE BULLYING

Bienestar
Universitario

Anexo 1: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA VIOLENTADA

Entrevista realizada a partir de la activación del protocolo:

	Para intervenir en situaciones de violencia física, psicológica y sexual
	Para intervenir en situaciones de acoso escolar

Si existe sospecha de violencia sexual NO realice la entrevista.

Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de violencia en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona víctima y/o testigo/a.

Las situaciones de violencia no suelen evidenciarse ante las personas adultas y en ocasiones la persona violentada no suele reconocerse como tal. Por ello conviene hacerle saber que esta situación no debe ocultarse, transmitirle tranquilidad y seguridad, validar y eliminar sentimientos de culpabilidad.

Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.

Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.

Se realizará la entrevista individualmente, se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____
Ubicación dentro de la comunidad universitaria (colaborador / estudiante) : _____

Fecha de nacimiento: _____
Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

1. ¿Qué ha ocurrido? (Descripción de las distintas situaciones)
2. ¿Cuándo y dónde ha sucedido?
3. ¿Quiénes son las personas que lo hacen?
4. ¿Por qué usted cree que lo hacen?

5. ¿Hay alguien que lo haya visto?
6. ¿Quién conoce la situación? ¿A quién ha contado estas situaciones que estás viviendo?
¿A quién podría contarlas?
7. ¿Hay alguien que te proteja?
8. ¿Desde cuándo se producen estas situaciones?
9. ¿Cómo se siente cuando ocurre esto?
10. ¿Qué es lo que hace cuando esto sucede?

C. Informar de las medidas que se van a tomar para ayudarle.

Anexo 2: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LAS/LOS PRESUNTOS OBSERVADORES DE LA SITUACIÓN DE BULLYING

Entrevista realizada a partir de la activación del protocolo:

Para intervenir en situaciones de violencia física, psicológica y sexual
Para intervenir en situaciones de acoso escolar

Si existe sospecha de violencia sexual NO realice la entrevista

Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de violencia en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona víctima y/o testigo/a.

Quienes observan las situaciones de violencia en el contexto educativo suelen guardar silencio por complicidad en los hechos, por presión de quienes acosan o por miedo a convertirse en persona víctimas.

Quienes observan las situaciones de violencia en el contexto educativo pueden ayudar a comprender las condiciones en las que se está dando la situación de maltrato, o brindar insumos adicionales.

Las situaciones de violencia no suelen evidenciarse ante las personas adultas y en ocasiones la persona víctima no suele reconocerlas como tal. Por ello conviene hacerle saber que esta situación no debe ocultarse, transmitirle tranquilidad y seguridad, validar y eliminar sentimientos de culpabilidad.

Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.

Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.

Se realizará la entrevista individualmente, se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Ubicación dentro de la comunidad universitaria (colaborador / estudiante) : _____

Fecha de nacimiento: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

A continuación, se presenta una guía básica de preguntas. No se trata de una guía exhaustiva ni cerrada, sino que debe incluirse como un apoyo para orientar la recopilación de la información. Quien realice la indagación valorará si es necesario profundizar en alguna pregunta o bien agregar adicionales.

1. ¿Cómo te va en la universidad?
2. ¿Cómo te llevas entre compañeros/as?
3. ¿Tienes buenas/os amigos en la universidad?
4. ¿Consideras que las agresiones entre compañeras/os son un problema?
5. ¿Cuáles son, en tu opinión, las formas más frecuentes de maltrato entre compañeras/

- os? (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, chismes, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar).
6. ¿Has sido testigo/o de situaciones de maltrato a algún compañero/a? (Alguna vez, con qué frecuencia).
7. ¿Qué tipo de maltrato ha sido? (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, hablar mal de alguien, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar, no juntarse) (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, chismes, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar).
8. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de maltrato?
9. ¿Dónde suelen ocurrir estas situaciones? (En clase sin profesor/a, con profesor/a, en los pasillos, en los baños, en el gimnasio, en el área de estacionamiento, por email, por mensajes de celular, por Facebook).
10. ¿Por qué crees que algunos chicos maltratan a otros? (Por molestar, por ser más fuertes, por gastar bromas, porque se lo merecen).
11. ¿Qué sientes ante esas actuaciones de algunos compañeros/as?
12. ¿Cómo crees que se sienten quienes realizan ese maltrato?
13. ¿Cómo crees que se siente quien recibe ese maltrato?
14. ¿Qué hiciste cuando ocurrieron esos hechos?
15. ¿A quién has contado esta situación? (a nadie, a compañeros, al profesor/a guía, a profesores, a mi madre/padre padres, familiar, al orientador/a, al equipo directivo).
16. ¿A quién podrías contarla?
17. ¿Crees que existen o funcionan bien los mecanismos que tiene el centro para que las/ los estudiantes puedan denunciar o informar sobre situaciones de violencia o acoso en la universidad?

ANEXO 3: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA QUE PRESUNTAMENTE EJERCÍO LA VIOLENCIA

Entrevista realizada a partir de la activación del protocolo:

	Para intervenir en situaciones de violencia física, psicológica y sexual
	Para intervenir en situaciones de acoso escolar

Si existe sospecha de violencia sexual NO realice la entrevista

Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de violencia en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona víctima y/o testigo/a.

Debe analizarse la conveniencia de realizar una entrevista directa con quien presuntamente ejerció la violencia y en ese caso recoger información sobre los aspectos contemplados en este Anexo, evitando preguntas directas.

Debe mostrarle nuestra disposición a ayudarle en todo lo éticamente posible e indicarle que, en caso de ser responsable por los hechos, deberá asumir su responsabilidad.

Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista. Debe existir confidencialidad respecto a las fuentes informativas que han producido la entrevista, sobre todo si es la persona víctima.

Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.

Se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Ubicación dentro de la comunidad universitaria (colaborador / estudiante) : _____

Fecha de nacimiento: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

A continuación, se presenta una guía básica de preguntas. No se trata de una guía exhaustiva ni cerrada, sino que debe incluirse como un apoyo para orientar la recopilación de la información. Quién realice la indagación valorará si es necesario profundizar en alguna pregunta o bien agregar adicionales.

1. ¿Cómo te va en el centro?

2. ¿Cómo te llevas con tus compañeros/as?

3. ¿Consideras que las agresiones entre compañeros/as son un problema en la universidad?

4. ¿Qué tipo de maltrato ha sido? (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, hablar mal de alguien, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar, no juntarse) (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, chismes, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar).

5. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas

6. ¿Por qué crees que algunos chicos maltratan a otros? (Por molestar, por ser más



PROTOCOLO DE ABORDAJE DE BULLYING

**Bienestar
Universitario**

7. fuertes, por gastar bromas, porque se lo merecen).
8. Me han dicho que el otro día hubo un incidente con..... ¿Qué es lo que ocurrió?
9. ¿Dónde ocurrió? (Intentar que haga una descripción).
10. ¿Por qué crees que sucedió?
11. ¿Cómo te sientes en esa situación?
12. ¿Cómo crees que se siente (la presunta persona acosada)?

C. Informar sobre los próximos pasos

INFORME DE ACTUACIÓN

Manifestaciones de violencia	SI	NO	Ejercida por:
Verbal			
Exclusión Social			
Física			
Patrimonial			
Intimidación			
Sexual			
Discriminación			

Lugares dónde se ha producido la agresión:

- En clase. Docente presente
 - En clase. Docente no presente
 - Pasillos
 - Espacios de recreos
 - Baños
 - Gimnasio
 - Entradas y/o salidas
 - Comedor
 - Otros _____
- Medios utilizados**
- Presencial
 - Teléfono (mensajes de texto, etc.)
 - Internet (Facebook, Twitter, etc.)
 - Otros: _____

Consecuencias de las agresiones

Medidas aplicadas

Medidas de protección a la persona víctima



PROTOCOLO DE ABORDAJE DE BULLYING

**Bienestar
Universitario**

Responsable(s) _____

Medidas de apoyo a la persona(s) victimaria (s)

Responsable(s) _____

UTEG-CU-003-03-2017
Consejo Universitario**PARTE PERTINENTE DEL ACTA DE SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO
UNIVERSITARIO CELEBRADA EL 03 DE MARZO DEL 2017**

El Suscrito **Secretario General** de la **Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG**, señala que de acuerdo con los archivos que reposan en el departamento de la Secretaría General **CERTIFICA**, Qué:

En **SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO UNIVERSITARIO** celebrada el **03 de marzo del 2017**, a las **11H30**, con la asistencia de Econ. Galo Cabanilla Guerra, **Rector**, Ing. Mara Cabanilla Guerra, **Vicerrectora Académica**, Ing. Ana María Alcivar Alcivar, **Decana de la Facultad de la Modalidad Online**, Arq. José Bohórquez Zavala, **Decano de la Facultad de la Modalidad Semipresencial**, Econ. Olmedo Farfán González, **Decano de la Facultad de Estudios de Posgrado**, Ing. Xavier Mosquera Rodríguez, **Decano de la Facultad de la Modalidad Presencial**, C.P.A. Daniel Araujo Mora, **Director Financiero (e)**, Ing. Mariela Ludeña Chang, **Representante de los Docentes**, Sr. José Mario Bohórquez León, **Representante de los Estudiantes**, Econ. Verónica Coronel Arrata, **Representante de los Graduados**, Sr. Alciviades Avilés Arreaga, **Representante de los Trabajadores**.

Conformado el quórum reglamentario establecido en el artículo 9 del Estatuto Interno de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG, y contando con la asistencia de todos los miembros del Consejo Universitario; el Econ. Galo Cabanilla Guerra, Rector de la Universidad, instaló la Sesión Ordinaria de Consejo Universitario, en la que se analizó y resolvió sobre los siguientes puntos del orden del día:

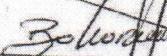
Punto Siete. - Presentación y aprobación del protocolo de abordaje de Bullying

A continuación, el Arq. José Bohórquez presenta el protocolo de atención, acompañamiento y seguimiento al Bullying el cual tiene la finalidad de prevenir situaciones de acoso y estigmatización de estudiantes promoviendo la sana convivencia y el acompañamiento responsable a las víctimas de bullying subsanando estas situaciones. Los Miembros del Consejo Universitario luego de la deliberación lo aprueban por unanimidad.

Certifico que este documento es
fotocopia del original que reposa
en los archivos de la Universidad
Tecnológica Empresarial de Guayaquil



Lo certifico;

Arq. José Bohórquez Zavala, MSc.
Secretario GeneralUniversidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil
Arq. José Bohórquez Zavala, MSc.
SECRETARIO GENERAL
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

03 SEP 2019

• PBX.: (04) 605 2450 - 099 682 4496 • 099 413 2842 • 099 948 2217



Búscanos en las Redes Sociales: UTEG



www.uteg.edu.ec