

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INTEGRAL ANTE CASOS DE ACOSO
SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL****1. ANTECEDENTES:**

La Universidad Tecnológica Empresarial Guayaquil es una institución de educación superior, que presta un servicio público, con personería jurídica propia, de derecho privado, y sin fines de lucro, creada mediante Ley de la República del Ecuador publicada en el Registro Oficial No. 6, Ley No. 2000-50 de fecha 31 de enero del 2000, con autonomía académica, administrativa, financiera, orgánica y patrimonio propio. El domicilio de la Universidad está en Guayaquil, se rige por la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior LOES y su reglamento, el Código de Trabajo y otras leyes conexas, el Estatuto reformado aprobado mediante resolución RPC-SO-10-No.149-2019, por el Consejo de Educación Superior el 13 de marzo de 2019, los reglamentos expedidos de acuerdo con la Ley y las normas emitidas por sus órganos administrativos y autoridades.

La UTEG cuenta con las unidades académicas de grado y posgrado en modalidades presencial, semipresencial, en línea y a distancia, para impartir carreras de tercer nivel, programas de posgrado y cursos de educación continua, en ese orden, en concordancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior y el Reglamento de Régimen Académico y demás disposiciones y normativa vigentes de los órganos reguladores del Sistema de Educación Superior, e interna de la UTEG

La Universidad se constituye en el espacio que genera y transmite conocimiento, desarrollo de investigación y que se encuentra en constante innovación; actividades que potencian el desarrollo de los pueblos y el bienestar de comunidades. La Universidad posibilita cambios y transformaciones en busca de la superación profesional de sus individuos y busca aportar a solucionar los distintos tipos de desigualdades sean éstas, humanas, económicas y sociales.

Es por esta razón que la comunidad de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil trabaja incesantemente en la acción de lograr la integridad e igualdad de oportunidades de las personas de nuestra comunidad universitaria. Esto se debe traducir en acciones que coadyuven al normal desenvolvimiento de sus integrantes definiendo principios y normas que seguirán sus miembros para lograr la compartencia

y la convivencia armónica enmarcadas dentro de un cuadro de valores y principios de respeto, orden y consideración hacia sus semejantes.

Con estos antecedentes, la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, ha decidido elaborar un protocolo integral de actuación ante casos de acoso sexual y/o violencia de género, basados en el respeto, la equidad., inclusión e igualdad de género.

La elaboración del Protocolo de Actuación Integral Contra el Acoso Sexual y la Violencia de Género en la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil es un proceso que involucra la participación de todos los estamentos universitarios, buscando promover, por parte del departamento de Bienestar Universitario, espacios de diálogo y reflexión sobre esta temática, ya que de una u otra manera todos los miembros de la comunidad han vivido o presenciado situaciones de inequidad en estos aspectos, los titulares de los medios de comunicación no dejan de informar y alertar de casos de abuso y acoso en todo los países del mundo.

La UNESCO en su publicación en el portal web menciona que: "... casi uno de cada tres estudiantes (32%) ha sido intimidado por sus compañeros en la escuela al menos una vez en el último mes y una proporción similar se ha visto afectada por la violencia física. La intimidación física es la más frecuente en muchas regiones, con la excepción de Norteamérica y Europa, donde es más común la intimidación psicológica. El acoso sexual es el segundo acto más común en muchas regiones. La violencia escolar y la intimidación afectan tanto a los alumnos como a las alumnas. El acoso físico es más común entre los niños, mientras que el psicológico es más frecuente entre las niñas. Además, aumentan también el acoso en línea y por teléfono móvil", menciona el Informe.

La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación con las Mujeres- CEDAW "Convencion de Belem do para" postula que: "la violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos", así mismo establece que: "la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades" (OEA 1994).

Estas formas de violencia basada en el género alcanzan niveles preocupantes en el Ecuador, como lo muestra la Encuesta Nacional de Violencia contra la Mujer, realizada por el INEC en el año 2017, que indica que el 64,9% de las mujeres a nivel nacional sufre de violencia total que incluye: física, sexual, económica y patrimonial, a nivel rural este tipo de abusos representa el 62,8% mientras que a nivel urbano alcanza el 65,7%.

En la Educación Superior Ecuatoriana todavía persisten desigualdades relacionadas con el género; Un estudio a nivel de América Latina señala que: "se trata de un problema que acontece en diferentes regiones del mundo, sin condición de nacionalidad, edad, clase social o nivel académico, una forma de agresión física, sexual y psicológica perpetrada en contra de las mujeres en función de su género y que se presenta al interior de la comunidad universitaria, tanto dentro como fuera del espacio físico de la universidad" (Valls Carol, 2008: 34-35).

La Ley Orgánica de Educación Superior establece que la Igualdad de Oportunidades es uno de los principios fundamentales del sistema de Educación Superior. Este principio consiste “en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades para el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad”.

La misma LOES en su artículo 86, establece que: “La Unidad de Bienestar Universitario en la Instituciones Superiores de Educación Superior, está destinada a:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia
- c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos
- d) Formular e implementar políticas programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales.

La Unidad de Bienestar Universitario, a través del representante legal de la institución de Educación Superior, presentará e iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento, se establece que las Instituciones de Educación Superior deben contar con una normativa y procedimiento para protección de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales, perpetrados en los recintos universitarios”.

El Código Orgánico Integral Penal, en su artículo 155, dice que: “violencia es toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia contra la mujer o demás integrantes del núcleo familiar”.

Con los antecedentes expuestos, el presente Protocolo servirá para tomar medidas y acciones tendientes a encaminar cambios y transformaciones que contribuyan a disminuir la incidencia de acosos sexuales o violencia de género en la Universidad.

2. MARCO CONCEPTUAL:

Se debe entender que: “la violencia de género será concebida como todo acto de violencia que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual y psicológico o para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (OMS 2013).

“La violencia contra la mujer y las niñas tiene su raíz en la desigualdad de género. La violencia contra la mujer es una de las violaciones de derechos humanos más presente en el mundo, causada por la desigualdad de género, la discriminación y las dañinas normas culturales y sociales. Cada vez se reconoce más como un tema de salud pública que afecta negativamente a la salud de las mujeres” (OMS 2013).

"El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de denominación por parte de otros" (MINEDUC 2018).

El Ministerio de Educación y Cultura ha identificado tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y diferencian claramente esta situación de otras fuentes de vulneración de derechos como:

el hostigamiento laboral, aun cuando pueden coexistir:

- a) Una conducta de naturaleza o connotación sexual
- b) Es un hecho no bienvenido o no consentido
- c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima (MINEDUC 2018).

Así mismo en relación al acoso sexual y la violencia de género el Ministerio de Educación y Cultura categoriza las prácticas constitutivas de acoso sexual, tal como se presenta a continuación en el cuadro No. 1:

Cuadro No. 1

**TIPOS DE PRÁCTICAS PRÁCTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO
CONSTITUTIVAS DE SEXUAL
ACOSO SEXUAL**

MANIFESTACIONES NO VERBALES PRESENCIALES	<ul style="list-style-type: none">• Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual• Sonidos relativos o actividad sexual, silbidos• Gestos de Carácter sexual
MANIFESTACIONES VERBALES PRESENCIALES	<ul style="list-style-type: none">• 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
EXTORSIONES, AMENAZAS U OFRECIMIENTOS	<ul style="list-style-type: none">• Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, como, por ejemplo: que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; quien para obtener un ascenso de debe destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior• Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para prometer premios materiales, económicos o de otro tipo de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo)• Realizar hostigamientos demandas o insinuaciones de índole sexual• Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer la presión para que la persona acceda a encuentros sexuales• Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales como por ejemplo no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas• Ofrecimiento de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero a quienes consiente participar en actividades sexuales• Envío de correos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual
MANIFESTACIONES POR MEDIOS DIGITALES	



MANIFESTACIONES FÍSICAS

- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incomodas para la víctima
- Obligación a ver pornografía
- 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 mujer
- Obligación a presencias exhibicionismo
- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales de la víctima, aunque no exista contacto corporal)
- Intento forzado de relaciones sexuales
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona
- Violación

Fuente: MINEDUC 2018

3. MARCO NORMATIVO:**CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW).**

Art. 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Art. 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, establece:

Art. 66, inciso 3.- 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; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.

EL CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL (COIP) señala:

Art. 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.

Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que realice contra la mujer o miembros del núcleo familiar amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.

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. Si la infracción recae en persona de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de

doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, la sanción será la máxima pena, aumentada en un tercio.

Art. 158. Violencia Sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembro del núcleo familiar se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales o prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.

Art. 159.- Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - Será sancionada con pena privativa de libertad de diez 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.

Art. 166.- Acoso sexual. - La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, previéndose 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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.

Art. 170.- Abuso sexual. - 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.

Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.

Art. 171.- Violación. - 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 o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo. En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

Art. 177- Actos de odio. - 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

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES, 2011)

Art. 86.- Unidad de Bienestar Estudiantil. Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.

Entre sus atribuciones, están:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;
- c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;
- d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;
- e) Implementar programas y proyectos de información, prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco;
- f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas;

- g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad;
- h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;
- i) Promover la convivencia intercultural; y,
- j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución.

Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.

Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores.

Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian: (...) d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales.

Según la gravedad de las faltas, cometidas por las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, estas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación del Órgano Superior;
- b) Perdida de una o varias asignaturas;
- c) Suspensión temporal de sus actividades académicas, y;
- d) Separación definitiva de la Institución

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución.

El Órgano Superior deberá nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.

El Órgano Superior dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a los y las estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.

Las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, podrán interponer los recursos de reconsideración ante el Órgano Superior de la Institución o de apelación al Consejo de Educación Superior.

Los servidores y trabajadores se regirán por las sanciones y disposiciones consagradas en el Código del Trabajo.

4. OBJETIVO:

El objetivo del presente protocolo es el de normar y formular el procedimiento de denuncia vía administrativa y judicial de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales perpetrados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad universitaria, sean estos directivos, funcionarios(as), personal académico, no académico, administrativo, trabajadores(as) y estudiantes, de tal forma de precautelar la integridad de los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El protocolo de actuación integral ante caso de acoso sexual y/o discriminación de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, abarca los ámbitos de Autoridades, docentes e investigadores, personal administrativo, estudiantes matriculados de la Institución, y aquellas empresas en las cuales los estudiantes presten sus servicios en calidad de pasantías o prácticas empresariales.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA DE GÉNERO:

La Unidad de Bienestar Universitario será el organismo encargado de receptar la denuncia por parte de los estudiantes considerados afectados en casos de acoso sexual o violencia de género; y la Dirección de Talento Humano, en los casos de docentes, investigadores y personal administrativo; además deberán proveer la información necesaria y deberá orientar a las personas sobre los procedimientos a seguir dentro y fuera de la Universidad.

6.1 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:

Para dar inicio a la actuación frente a situaciones de violencia basada en género, la persona afectada deberá presentar una denuncia formal a la Coordinación de Bienestar Universitario, en el caso de estudiantes, o en la Dirección de Talento Humano, en el caso de docentes, personal administrativo, y trabajadores, según corresponda.

Estas instancias departamentales deben proporcionar acompañamiento y contención, procurando no revictimizar a la persona denunciante, es decir, se debe evitar la

reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante.

Es necesario que, al momento de acoger la denuncia, el departamento cuente con dosas escoger a quien relatar lo acontecido.

6.2 INFORMACIÓN A SOLICITAR EN CASO DE UNA DENUNCIA

- Información general de la persona denunciada (nombre, cargo, departamento al que pertenece).
- Lugares, fechas, horarios, testigos.
- Descripción de los hechos.
- Cualquier evidencia documental.
- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.

La información recibida se debe manejar con confidencialidad y respeto. La Unidad de Bienestar Estudiantil apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia establecido por el CES. Así mismo ofrecerá un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el o la denunciante afectado(a) y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos (CES, 2018).

Si luego de presentada la denuncia, la víctima decide no continuar con el proceso, el departamento de Bienestar Universitario deberá realizar un seguimiento periódico del caso.

Una vez presentada la denuncia, y generarse el registro del ingreso del caso y haberse tomado las acciones de acompañamiento y seguimiento del caso, el departamento responsable informará formalmente al Máximo órgano colegiado superior, quien nombrará una comisión disciplinaria, la cual investigará a partir de la información recopilada hasta el momento.

6.3 ACTIVACIÓN DE MEDIDAS DE ATENCIÓN, CONTENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE CASOS DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO

El presente protocolo atiende los casos de violencia basada en género, dando soporte emocional, contención y brindando el acompañamiento pertinente a la persona afectada. Los departamentos de Bienestar Universitario y de Talento Humano prestarán atención bajo los principios de no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, atención, protección y acompañamiento: con el fin de que la persona afectada reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, medico, jurídico, y/o social en caso de requerirlo.

Las unidades respectivas deberán brindar medidas de atención, recibiendo toda la información necesaria y brindando la información necesaria sobre los procesos administrativos y jurídicos a seguir, así mismo las medidas de contención, brindando el apoyo psicológico y/o médico, así como el jurídico en caso de ser necesario. Inmediatamente se hará un seguimiento del procedimiento tanto a nivel institucional, así como de las acciones que se realizan fuera de la institución.

En cuanto a las medidas provisionales de protección, se procederá con la separación preventiva inmediata de la persona denunciada o de la víctima hasta la resolución del caso. Se deberá brindar todas las facilidades a la persona denunciante para cumplir con sus responsabilidades académicas o laborales asegurando el distanciamiento definitivo con la persona denunciada, mientras dure el proceso; inmediatamente se notificará a

los involucrados el envío del caso a la Comisión de Disciplina, y el procedimiento establecido.

La Universidad deberá garantizar a las personas afectadas el soporte necesario en caso de requerirlo ante las instituciones públicas sean estas de salud, legal, psicológico y social.

7. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS:

- A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- Conocer el contenido de la investigación.
- Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- Ser escuchado/a por las autoridades y las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundamentada.
- Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

PERSONA AFECTADA Y/O DENUNCIANTE:

- Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo realice.
- Recibir orientación, asesoría y acompañamiento integral.
- Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.
- No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.



PERSONA DENUNCIADA

- A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se compruebe su responsabilidad.
- A denunciar, si se han afectado sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan.

8. ACCIONES A REALIZAR ANTE ORGANISMOS ESTATALES

La Unidad de Bienestar Universitario y/o el departamento de Talento Humano acompañarán a las personas que denuncien alguna situación de violencia basada en Acoso sexual o género en instancias externas como la fiscalía.

Es deber de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil a través de sus órganos respectivos, denunciar y proveer la información detallada a las diferentes

instancias del estado, cuando se tenga conocimiento del cometimiento de un delito de ejercicio público de la acción en la institución. Cuando se trate de delitos de acción privada, se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 410 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), a través de sus organismos respectivos podrá asesorar y orientar a la víctima para que realice la denuncia correspondiente.

La denuncia por acoso sexual o violencia de género podrá ser presentada ante los distintos organismos o entidades públicas como son Fiscalía, Unidad de Flagrancia, Unidades Judiciales contra la Violencia a la Mujer y Familia, Defensoría Pública, entre otras.

De ser necesario se deberá orientar a la víctima de violencia de género para que acuda a las unidades de peritaje integral (UAPI), quienes podrán brindar todo el apoyo integral necesario (médica, psicológica, y social) así como la debida asistencia legal.

9. ANÁLISIS DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA

El departamento de Bienestar Universitario o el de Talento Humano de la Universidad, serán las instancias encargadas de informar y entregar el caso a la Comisión de Disciplina, en un plazo máximo de 48 horas después de haber sido nombrada por el Consejo Universitario.

La Comisión Disciplinaria tendrá la competencia para conocer, analizar y sugerir los procedimientos o posibles sanciones a través de la emisión de un informe, la comisión disciplinaria podrá buscar asesoría especializada dentro o fuera de la Institución, de tal manera que puedan proveerse de información especializada.

La Comisión Disciplinaria deberá actuar acorde a lo establecido en el Código de ética de la Universidad y a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Régimen Académico, el Estatuto de la Universidad y sus reglamentos.

La Comisión disciplinaria para casos de acoso sexual y/o violencia de género deberá participar el/la Coordinador/a de Bienestar Universitario, con la finalidad de garantizar una actuación profesional e imparcial en temas de no discriminación e igualdad de género.

10. RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN DISCIPLINARIA

La Comisión Disciplinaria emitirá un informe ante el Consejo Universitario, en un tiempo máximo de 28 días respetando el debido proceso, a partir de receptar la denuncia por parte de la Unidad de Bienestar Universitario o de Talento Humano.

El informe considerará resoluciones sobre medidas de actuación, protección y/o cautelares, procesos disciplinarios y sanciones. El Consejo Universitario analizará y resolverá sobre las sanciones sugeridas por la Comisión Disciplinaria y ordenará la

implementación de las medidas presentes en la Resolución a las instancias responsables.

11. IMPUGNACIONES.

Dentro de los procesos disciplinarios se podrán considerar impugnaciones, posterior a la disposición de implementación de las medidas por parte de las instancias competentes, quienes remitirán inmediatamente a la Comisión Disciplinaria, la revisión del caso ante la impugnación. Para realizar las impugnaciones las personas involucradas tendrán un plazo de 5 días laborables a partir de haber sido notificados.

La comisión disciplinaria analizará la impugnación con los nuevos antecedentes presentados y emitirá una resolución definitiva en un plazo máximo de 10 días laborables. El Consejo Universitario conocerá del particular y resolverá en última instancia, siendo esta resolución de carácter inapelable.

12. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE RESOLUCIÓN

El Departamento de Bienestar Universitario o el Departamento de Talento Humano, según corresponda, deberán llevar un registro de recepción de los casos, seguimiento e informes de resolución, así como de toda la documentación a fin. Se deberá guardar toda la confidencialidad durante el proceso y se deberá coordinar reuniones periódicas con la persona que ha padecido un acto de violencia para valorar su estado emocional, así como para garantizar y precautelar la integridad de la persona afectada. Se

recomienda que todo el proceso completo desde su inicio hasta la resolución definitiva no deberá pasar los sesenta días laborables.

Los departamentos de Bienestar Universitario o el de Talento Humano notificará a los involucrados sobre la decisión institucional, con copia a la secretaría General y Rectorado.

El presente protocolo fue revisado, analizado y aprobado en sesión extraordinaria del Consejo Universitario del 27 de diciembre de 2019.



Mara Cabanilla Guerra Ph. D.

RECTORA



Lo certifica,



José Bohórquez Zavala MSc.
SECRETARIO GENERAL

