

## Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	1
1. Aspectos Generales.....	3
1.1. Naturaleza.....	3
1.2. Objeto.....	3
1.3. Ámbito de aplicación.....	3
1.4. Principios de la atención en casos de acoso, discriminación y violencia de género.....	3
1.5. Derechos de la víctima.....	4
1.6. Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y de violencia basada en género.....	4
1.6.1. Integración.....	4
1.7. Plazo de actuación.....	4
2. Fases.....	5
2.1. Prevención de las distintas formas de violencia o discriminación basada en género.....	5
2.1.1. Planificación de acciones.....	5
2.2. Denuncia y comunicación del hecho.....	5
2.2.1. Dependencias judiciales.....	5
2.2.2. Proceso de denuncia en instancias externas.....	6
2.2.3. Procedimiento de intervención en crisis.....	6
2.3. Procedimiento de actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género.....	7
2.4. Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género, al Rector.....	8
3. Normas complementarias.....	8
4. Registro y seguimiento de casos.....	9
Disposiciones finales.....	9
Documentos de referencia.....	10

### 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 incursos en tal situación.

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, 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 vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior (...).

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 violencia basada en género y orientación sexual, en la Universidad Politécnica Salesiana**”.

### 1. Aspectos Generales.

#### 1.1. Naturaleza.

El presente Protocolo es un instrumento de la Universidad Politécnica Salesiana, que orienta las acciones de prevención e intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, estableciendo el procedimiento para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento; de manera rápida, ágil, eficaz y garantizando la integridad de las presuntas víctimas.

#### 1.2. Objeto.

El objeto del presente Protocolo es apoyar en la prevención para la erradicación de prácticas de acoso, discriminación o violencia basada en género y orientación sexual, realizada por cualquier miembro de la Comunidad Universitaria; y servirá como soporte para establecer responsabilidades de carácter administrativo que contribuyan a la reparación integral de la víctima.

#### 1.3. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo es aplicable a las acciones ejecutadas por los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de esta o frente a cualquier persona que colabore, preste servicios o tenga bajo cualquier modalidad, relación con la UPS.

Su aplicación abarca a todos los miembros que tengan actividades patrocinadas por la Universidad dentro o fuera del país, tales como: año sabático, licencias, becas, pasantías académicas, estudios formales, etc.

#### 1.4. Principios de la atención en casos de acoso, discriminación y violencia de género.

Los principios que rigen las regulaciones de este Protocolo son:

1. Confidencialidad.
2. Profesionalismo.
3. Imparcialidad.
4. Celeridad.
5. No re victimización.
6. Integralidad.
7. Derecho a la Defensa.
8. Transversalidad de género y enfoque de derechos.
9. Principio pro ser humano.
10. Atención, protección y acompañamiento.
11. Derivación, notificación y respuesta efectiva.
12. Derecho a la igualdad y no discriminación.
13. Enfoque de género y enfoque de derechos.

### 1.5. Derechos de la víctima.

La víctima tiene derecho a recibir en las instancias pertinentes: protección inmediata, atención especializada y efectiva, asistencia psicológica, protección y reparación integral, realizando un acercamiento respetuoso, aplicando el proceso de contención, con la finalidad de evitar la revictimización. El patrocinio legal gratuito le corresponde a la Defensoría Pública y la investigación a la Fiscalía.

### 1.6. Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y de violencia basada en género.

Es la instancia interna de la UPS, encargada de: tramitar el proceso denunciado por vulneración de derechos, realizar el procedimiento de investigación, garantizar el debido proceso e identificar infracciones susceptibles de sanción administrativa interna.

#### 1.6.1. Integración.

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

- a) La o el responsable de Bienestar Universitario de Sede, quien presidirá y ejercerá el voto dirimente;
- b) La o el responsable de Gestión de Talento Humano de Sede, ejercerá la secretaría de la comisión;
- c) Una o un representante de la mesa de género de la Sede correspondiente, será designada por el Vicerrector 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 al tema materia de la denuncia, por Sede;
- g) La o el Procurador de la UPS o su delegado;
- h) Una o un representante estudiantil, delegado por la FEUPS, cuando el caso involucre a estudiantes\*;
- i) Una o un representante Gremial de los Trabajadores, en caso de involucrar a trabajadores/as de la UPS\*;
- j) El Coordinador General del Consultorio Jurídico gratuito de la UPS, Sede Quito o Guayaquil, según corresponda;
- k) Otros que la comisión considere oportuno.

Los integrantes de los literales f), h), i), k), no son miembros natos de la comisión y solo se incorporarán a la comisión cuando el caso se particularice por materia o cuando el conflicto involucre a estudiantes o colaboradores según corresponda.

### 1.7. Plazo de actuación.

La Comisión no podrá excederse del plazo de veinte (20) días desde la recepción de la denuncia, luego de lo cual se emitirá un informe pronunciándose sobre la presunta vulneración y la o las infracciones.

## 2. Fases.

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

- Prevención de las distintas formas de violencia o discriminación basada en género.
- La denuncia y comunicación del hecho.
- Procedimiento de actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género.
- Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género, al Rector.

### 2.1. Prevención de las distintas formas de violencia o discriminación basada en género.

El sistema preventivo característico de una institución salesiana, recurre a elementos que permitan evitar conductas lesivas entre colaboradores o personas que tengan algún tipo de relación laboral o académica, con la UPS.

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

- a. Desarrollo de campañas permanentes de conocimiento y sensibilización sobre conductas lesivas.
- b. Capacitación y formación del personal que debe actuar en procedimientos de implementación del Protocolo e intervención en crisis.

#### 2.1.1. Planificación de acciones.

Es responsabilidad conjunta de los departamentos de Bienestar Universitario y Gestión del Talento Humano, establecer criterios de evaluación y diagnóstico situacional, ejecutar el proceso de análisis y sugerir políticas para la acción institucional. Las acciones que se consideren necesarias serán incorporadas a la planificación institucional.

### 2.2. Denuncia y comunicación del hecho.

La denuncia se podrá presentar de manera verbal o escrita; en el caso de estudiantes ante el Departamento de Bienestar Universitario y en el caso de personal académico, administrativo y de servicios generales ante el Departamento de Gestión del Talento Humano.

Si la presunta 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 al departamento de Bienestar Universitario o a Gestión del Talento Humano; quienes según el caso informarán sobre el procedimiento.

En caso que el hecho sea comunicado por una persona distinta de la víctima, esta será informada acorde al procedimiento establecido en este instrumento.

#### 2.2.1. Dependencias judiciales.

Para garantizar el cumplimiento de los derechos en la UPS, el departamento de Bienestar Universitario o Gestión de Talento Humano informarán a las presuntas víctimas el procedimiento

de intervención en casos de acoso, discriminación o violencia basada en género, sin perjuicio de las acciones a las que tiene derecho en las siguientes dependencias:

- Fiscalía.
- Unidades de Flagrancia.
- Unidades judiciales especializadas.
- Juntas Cantonales de Protección de Derechos.
- Defensoría Pública.
- Otros servicios de atención.

### 2.2.2. Proceso de denuncia en instancias externas.

El Departamento de Bienestar Universitario o de Gestión del Talento Humano según sea el caso, ante el pedido de tercera persona, podrá apoyar en el proceso de denuncia que se presente ante instituciones externas.

Internamente se llenará un formato donde se recoja la información básica sobre el o la denunciante, la descripción del caso y las posibles evidencias, esta información se adjuntará al informe que la instancia receptora de la denuncia, debe presentar para análisis de la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género.

Cuando haya denuncias en instituciones judiciales externas, la Comisión solicitará al departamento de Procuraduría de la UPS realizará el seguimiento del caso.

### 2.2.3. Procedimiento de intervención en crisis.

El departamento 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 el departamento 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 presunta 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:
  - o Se notificará a algún familiar o allegado;
  - o Se coordinará el traslado de la víctima a la Fiscalía para los procedimientos legales pertinentes.

Si la presunta víctima luego de ser debidamente informada, decide no realizar la denuncia, pero el caso tiene indicios de delito, el representante legal o quien haga sus veces, deberá formalizar la denuncia ante la Fiscalía, previo informe de la Comisión y con el acompañamiento del departamento de Procuraduría.

### 2.3. Procedimiento de actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género.

1. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas laborables siguientes a la recepción de la denuncia, el Departamento de Bienestar Universitario o de Gestión de Talento Humano deberá remitirla al Rector o a la o el Vicerrector de Sede, según sea el caso. Cuando la denuncia esté precedida de un evento crítico, el Departamento de Bienestar Universitario en concordancia con este documento, sugerirá al Rector o la o el Vicerrector de Sede, las medidas de protección y acciones administrativas, teniendo en cuenta el principio de presunción de inocencia.

El Rector o Vicerrector de Sede dentro de las veinticuatro (24) horas laborables siguientes si es pertinente tomará las medidas inmediatas y autorizará la activación de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y de violencia basada en género.

2. La persona que preside la Comisión dentro de las cuarenta y ocho (48) horas laborables siguientes, convocará a sus integrantes, notificará el inicio del proceso a la presunta víctima y pondrá en conocimiento del presunto agresor o agresora el contenido de la denuncia y todos los actos posteriores que se realizarán en el proceso.

3. Si el caso amerita, en las siguientes cuarenta y ocho (48) horas laborables, la Comisión realizará una evaluación de riesgo con el fin de que, la o el Vicerrector de Sede o el Rector según sea el caso, puedan tomar las medidas de protección y acciones de acompañamiento psicosocial; se evitará que estas acciones vulneren más derechos de la víctima, que podrán ser:

- a. Cambio de grupo de estudiante, tanto si fuere presunto agresor como presunta víctima, dentro de las posibilidades;
  - b. Solicitar a otro docente que califique los trabajos, exámenes o cualquier otro tipo de evaluación cuando el docente fuera el presunto agresor y la o el estudiante la presunta víctima;
  - c. Reubicación del sitio de trabajo cuando se trate de personal administrativo, docente o de servicio, y el lugar o cargo implique cercanía con el presunto agresor;
  - d. Otras que la comisión considere pertinente mientras se lleva a cabo la investigación en las instancias que corresponda;
  - e. Medidas institucionales que contribuyan a cumplir las órdenes judiciales y administrativas de alejamiento y prohibición de acercamiento del presunto agresor a la presunta víctima;
4. En las cuarenta y ocho (48) horas laborables a partir de la notificación el presunto agresor o agresora presentarán su contestación, en la que podrá solicitar sea escuchado por la Comisión. Si el denunciado no contesta los hechos alegados se entenderá que ha negado los hechos y se continuará con el procedimiento.
5. Con la contestación de la denuncia o sin ella, la Comisión tendrá cinco (5) días máximo, para llegar a una conclusión. En este período y para establecer la veracidad o no

de los hechos denunciados, se abrirá el término de prueba y se actuará de oficio la prueba que se considere oportuna.

6. Cumplido el término y práctica de prueba, la Comisión tendrá máximo tres (3) días laborables, para emitir el informe y ponerlo en conocimiento de las partes involucradas y del Rector para el trámite pertinente.

7. El Rector de la UPS acogerá y tramitará 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 de la Universidad Politécnica Salesiana, o el Reglamento Interno de Trabajo.

#### **2.4. Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género, al Rector.**

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

1. La descripción de los hechos, la calificación jurídica, la debida motivación especificando los que se consideren probados, sugerir el tipo de la presunta infracción; y, la o las posibles medidas de acuerdo a la infracción;
2. Detalle de acciones de acompañamiento psicosocial y medidas de protección implementadas;
3. En caso que existieran indicios que hagan suponer el cometimiento de los hechos denunciados (violencia de género, acoso o discriminación por orientación sexual) y que los mismos se encuentren tipificados en el ordenamiento jurídico vigente, el informe contendrá la recomendación para que el Rector o quien haga sus veces interponga la denuncia si la presunta víctima decide no realizar, considerando el último párrafo previsto en el numeral 2.2.3 de este instrumento;
4. En caso de identificar indicios con prueba eficaz, susceptibles de sanción administrativa, la recomendación para que se inicie el proceso disciplinario correspondiente de acuerdo Reglamento de Procesos Disciplinarios y de Aplicación al Art. 207 de la LOES de la Universidad Politécnica Salesiana, o el Reglamento Interno de Trabajo;
5. Recomendaciones enfocadas a la generación de acciones de prevención, sensibilización y capacitación sobre temas de acoso, discriminación o violencia basada en género, a nivel institucional;
6. 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 el archivo.

### **3. Normas complementarias.**

En lo que fuere aplicable el proceso de sanción, se regirá 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 regirá por el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior, aprobado por el Consejo de Educación Superior - CES.

#### 4. Registro y seguimiento de casos.

El Departamento de Bienestar Universitario es el encargado de llevar un registro único de los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual; esta información estadística permitirá realizar los procesos de diagnóstico y planificación, en cuanto a prevención, sensibilización y capacitación.

El registro de la o el denunciante, contendrá datos de: lugar, fecha, sexo, edad, auto identificación étnica, condición socio-económica, si es estudiante o colaborador, estado civil, condición migratoria, tipo de discriminación, acoso y violencia de género de la presunta víctima, medidas tomadas, trámite realizado, seguimiento, conclusión o cierre.

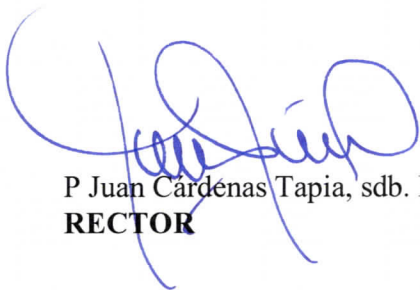
El registro de la o el presunto agresor a más de los señalados en el párrafo anterior, se incorporarán las acciones institucionales ejecutadas.

#### Disposiciones finales.

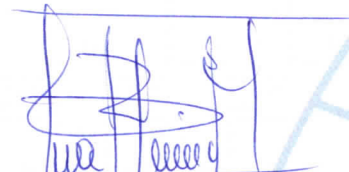
Se deroga el Reglamento de intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual de la Universidad Politécnica Salesiana” aprobado por el Consejo Superior, mediante Resolución N° 186-09-2018-09-19 de fecha 19 de septiembre de 2018.

El presente Protocolo, entrará en vigencia 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 quince días del mes de diciembre de 2021.



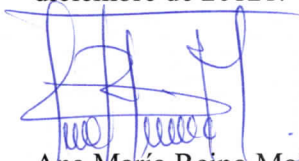
P Juan Cárdenas Tapia, sdb. Ph.D.  
**RECTOR**



Ana María Reino Molina  
**SECRETARIA GENERAL**

#### CERTIFICO:

Que, el documento “Protocolo de Prevención e Intervención en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y 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**

Resolución N° 290-13-2021-12-15



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 violencia basada en género y 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.