

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL

## CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

**Artículo 1.- Objeto.-** El presente Protocolo tiene por objeto preservar y garantizar la normal y armónica convivencia, adoptando medidas oportunas dirigidas a evitar situaciones de acoso, discriminación y violencia de género en la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) o en el entorno institucional conforme consta en el artículo 3 de este instrumento, y dado el caso, establecer los procedimientos adecuados para la presentación de la respectiva queja o denuncia; y, facilitar la recuperación del proyecto de vida personal, educativo o profesional de la persona sometida a acoso, discriminación o violencia de género una vez que se haya probado la realidad de la denuncia.

**Artículo 2.- Objetivos específicos.** - En cumplimiento del objeto del Protocolo se determinan los siguientes objetivos específicos:

- a. Poner de manifiesto a través de los canales institucionales autorizados en la ESPOL, la declaración de no tolerancia y rechazo de todo comportamiento de acoso, discriminación y violencia de género en el entorno politécnico, realizado dentro del ámbito del Protocolo, y potenciar la difusión de esta información.
- b. Formar y sensibilizar a la comunidad politécnica en materia de acoso, discriminación y violencia de género en el entorno politécnico, dando pautas generales y concretas para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan en el ámbito laboral o educativo.
- c. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender, tramitar y resolver las quejas y denuncias que se produzcan.
- d. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, incluyendo a quienes testifiquen o de cualquier otro modo participen en los procedimientos y, en particular, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección en todo momento de las presuntas víctimas, con inclusión de las medidas cautelares oportunas.

**Artículo 3.- Ámbito.** - Este protocolo será de aplicación a las siguientes personas:

- a. Al personal académico, de apoyo académico, personal administrativo y trabajadores que preste sus servicios en la ESPOL, en las modalidades de nombramiento o contratación que prevé la ley, así como al colectivo de personas becadas, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación y de servicios vinculados a la Institución, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.
- b. Estudiantes (grado y posgrado) de la ESPOL y demás personas que cursen estudios, cualquiera que sea su carácter, en la ESPOL.
- c. Todas las personas descritas en los párrafos anteriores, que estuviesen realizando actividades en el campus politécnico, sedes de la institución y otros lugares que utilice la ESPOL para cumplir sus funciones, o fuera de ellos, tratándose de actividades académicas, de vinculación, artes, deportivas o cualquiera otra en que los miembros de la comunidad politécnica participen en calidad de tales o en representación de la Institución, incluyendo los traslados respectivos.
- d. Aquellas personas descritas en este artículo que hayan sufrido alguna situación de acoso, discriminación y violencia de género podrán acogerse a este protocolo, aunque ya hubiese concluido su vinculación, directa o indirecta con la ESPOL, siempre que lo soliciten en el plazo de dos meses contados desde la fecha de finalización de ésta.

**Artículo 4.- Principios.-** La Escuela Superior Politécnica del Litoral se compromete a garantizar un ambiente sano, un entorno educativo y laboral libre de todo tipo de conductas de acoso, discriminación y violencia de género, de acuerdo a los siguientes principios rectores:

- a. Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, sin que pueda estar sometida, bajo ninguna circunstancia, a tratos denigrantes, despectivos u ofensivos.
- b. Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso moral, acoso sexual, discriminación o violencia de género, o algún acto o agresión de esta naturaleza, tendrá derecho a realizar una solicitud formal (sea está escrita o verbal, la que será registrada en la

Unidad de Bienestar Estudiantil y Politécnico UBEP) de intervención, de acuerdo con el procedimiento descrito en el capítulo III de este protocolo. Cualquier escrito que implique una acusación a terceras personas deberá estar fundamentado, y se deberá acompañar de todos los hechos, datos y pruebas, válidas en derecho, que pueda aportar el solicitante. Las reclamaciones presentadas serán tramitadas bajo los principios de prelación y celeridad.

- c. La ESPOL velará por que todas las personas que se acojan al presente protocolo no sean objeto de represalias, amenazas o coacciones.
- d. La ESPOL garantizará neutralidad e imparcialidad de los órganos o personas intervinientes, así como la presunción de inocencia de la persona acusada o personas acusadas hasta que no se demuestre lo contrario.
- e. Todas las personas que se acojan al presente protocolo tendrán derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos proporcionados.
- f. La ESPOL aplica los principios rectores de confidencialidad, no re-victimización, integralidad, derecho a la defensa, transversalidad de género y enfoque de derechos, principio Pro Ser Humano; acción, protección y acompañamiento; derivación, notificación y respuesta efectiva, igualdad de oportunidades, equidad y protección, participación y no discriminación.

**Artículo 5.-** Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, se podrán dirigir en cualquier momento a la UBEP y a la Comisión Especial de Disciplina, proponiendo mejoras de la prevención del acoso, discriminación y violencia de género en el entorno educativo o laboral.

La UBEP y la Comisión Especial de Disciplina fomentarán la participación de las diferentes unidades, departamentos o de los diferentes colectivos a través de sus representantes en la ESPOL en la elaboración y mejora de las medidas de prevención de acoso, discriminación y violencia de género en el entorno educativo o laboral.

**Artículo 6.- Asesoría legal.-** En todas las etapas de aplicación del presente Protocolo, se contará con la asesoría legal de un abogado de la Gerencia Jurídica de la ESPOL, quien será designado por el responsable de dicha área.

## CAPÍTULO II

### PRIMERA ETAPA: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

**Artículo 7.- Declaración de Principios.-** Con la finalidad de asegurar que la Comunidad Politécnica disfrute de un entorno educativo y laboral en el que la dignidad de la persona sea respetada y no se vea afectada por ninguna conducta de acoso, discriminación y violencia de género, y en el convencimiento de que ello es presupuesto esencial para el buen funcionamiento de la institución, la ESPOL se compromete formalmente, a través del presente Protocolo, en adoptar una política de tolerancia cero con relación a todo tipo de manifestaciones de acoso, discriminación y violencia, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación dentro de la institución, y de garantizar asimismo que dicha política de tolerancia cero se siga por los respectivos órganos e instancias establecidas en la ESPOL.

Para el cumplimiento de esta declaración de principios formal y vinculante, la ESPOL se compromete a:

- a. Promover una cultura colectiva de prevención y erradicación del acoso, discriminación y violencia de género, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización dirigidas en general a la Comunidad Politécnica, así como a todas aquellas personas a quienes se aplique este Protocolo.
- b. Mediar e investigar de conformidad con lo previsto en este Protocolo en relación con cualquier queja o denuncia de conducta que pueda ser constitutiva de acoso, discriminación y violencia de género, salvaguardando las garantías de objetividad, seriedad, confidencialidad, celeridad e inmunidad.
- c. Sancionar a quien resulte responsable de una conducta de acoso, discriminación y violencia de género, en los términos que están legalmente establecidos.
- d. Asesorar a quienes presenten una denuncia o queja de acoso, discriminación o violencia, apoyar y asesorar a quienes, después de seguirse el procedimiento establecido, quede

- probado sufrieron alguna de esas conductas, con la finalidad de que recuperen su proyecto de vida personal, educativo o profesional.
- e. Ofrecer el soporte técnico y legal necesario para la actuación coordinada del personal de la UBEP y de la Comisión Especial de Disciplina, de la ESPOL, y garantizar el ejercicio independiente de sus funciones, salvaguardando su indemnidad frente a eventuales represalias o retorsiones procedentes de cualquier persona.
  - f. Garantizar la difusión de este Protocolo, a través de las instancias correspondientes de la ESPOL (UBEP y Gerencia de Comunicación), destinados en sus respectivos ámbitos, y además se publicitará a través de la página web, colocándolo en un lugar visible y accesible, y con la posibilidad de descargarlo desde la página web.
  - g. Difundir los valores y principios éticos y consecuentemente el Código de Ética de la Institución, estableciendo programas de sensibilización encaminados a crear una cultura politécnica positiva, con actuaciones y conductas éticas correctas por parte de sus miembros.

La UBEP y la Comisión Especial de Disciplina conjuntamente, podrán acordar, de manera periódica o en el momento que consideren pertinente, campañas de difusión de este Protocolo, conforme al literal f) previamente citado.

### CAPÍTULO III SEGUNDA ETAPA: PROCEDIMIENTO

**Artículo 8.- Procedimiento informal de solución.** - La aplicación de este procedimiento se realizará conforme a lo siguiente:

- 8.1.** El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona víctima de un acoso, discriminación o violencia de género o en prevención de una posible situación de acoso, discriminación o violencia de género para garantizar su derecho a un ambiente educativo o laboral sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial, y sin necesidad de realizar un procedimiento disciplinario con las molestias que ello conlleva para la propia víctima a consecuencia de procesos de victimización secundaria.
- 8.2.** No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante denuncia a la Fiscalía General del Estado o autoridad competente, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera de las circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento o la imagen pública de la ESPOL.
- 8.3.** Quien fuese víctima de un acoso, discriminación o violencia de género o pretenda prevenir una posible situación de esta naturaleza podrá presentar una queja ante la UBEP. La queja se puede realizar en cualquier forma. La UBEP atendiendo a la gravedad de los comportamientos, podrá designar al personal que corresponda para que realice la respectiva orientación y asesoramiento. La UBEP en su informe anual, elevará una estadística, limitándose a expresar el número de quejas tramitadas, así como los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trataba, estadística que observará en lo que corresponda las normas del INEC.
- 8.4.** Si los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante denuncia a la Fiscalía o autoridad competente, no consistieren en violencia y, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, no se comprometiera el buen funcionamiento o la imagen pública de la ESPOL, la UBEP podrá, exclusivamente a petición de la persona que ha presentado la queja, utilizar el presente procedimiento informal de solución. Para tomar esta decisión, la UBEP consultará, con el Presidente de la Comisión Especial de Disciplina de la ESPOL, sin identificar a ninguna de las personas implicadas en la queja que se ha presentado. En ningún caso, la UBEP exigirá a la persona que ha presentado la queja pruebas demostrativas de los hechos en que consiste, o realizará actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de esos hechos.
- 8.5.** Para tramitar la queja, el personal designado por la UBEP, solo o en compañía de la persona que la ha presentado, a elección de ésta, se dirigirá personalmente a la persona a quien se dirige la queja, para manifestarle la existencia de la misma, sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas objeto de la queja, la persona a quien se dirige la queja podría incurrir, haciéndole saber que la tramitación del procedimiento informal de solución ni es una sanción disciplinaria, ni deja constancia de su tramitación en ningún archivo administrativo, ni supone constatación de los hechos de la queja. Cuando lo

solicite la persona que ha presentado la queja y siempre que, a juicio de la UBEP los hechos de que se trata no lo exijan, no será necesario identificarla frente a la persona a quien se dirige la misma. En todo caso, la UBEP informará a la persona a quien se dirige la queja que puede guardar silencio ante la misma, puede dar la explicación que estime oportuna o puede manifestar su oposición a la queja, sin que lo que diga pueda ser utilizado nunca en su contra. Podrá decidir si quiere que la respuesta se comunique a la persona que ha presentado la queja.

- 8.6. Realizada la gestión, la UBEP comunicará su resultado a la persona que ha presentado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a quien se dirige la queja, concluyendo así el procedimiento informal de solución.

**Artículo 9.- Procedimiento disciplinario formal.-** Si los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento informal de solución, o, aunque lo fueren, si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la persona presuntamente víctima se puede dirigir a la UBEP, instancia en la cual podrá solicitar que se inicie el procedimiento disciplinario formal a través de la Comisión Especial de Disciplina, a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora. La exigencia de responsabilidad disciplinaria se ajustará a la normativa vigente de educación superior, Estatuto de la ESPOL, su Reglamento de Disciplina, las normas internas que correspondan, y demás normativa aplicable.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades derivadas de la comisión de los delitos de acoso, discriminación y violencia de género, tipificados en el Código Orgánico Integral Penal (COIP), o del delito de que se trate de acuerdo con los hechos.

**Artículo 10. Garantías comunes.** - Sin perjuicio de lo establecido en relación con el procedimiento disciplinario formal descrito en el Reglamento de Disciplina de la ESPOL, tanto en ese procedimiento como en el informal de solución se respetarán las siguientes garantías en caso de acoso, discriminación y violencia de género:

- a. **Garantía de objetividad:** Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando, en el caso del procedimiento informal de solución, la realidad de un ambiente educativo o laboral sin acoso y, en el caso del procedimiento disciplinario formal, el esclarecimiento de los hechos. Los procedimientos se tramitarán dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.
- b. **Garantía de seriedad:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.
- c. **Garantía de confidencialidad:** Las personas que intervengan tanto en el procedimiento informal de solución como en el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.
- d. **Garantía de celeridad:** La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento, sea el informal o el formal, pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- e. **Garantía de inmunidad:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un procedimiento formal o informal sobre acoso, discriminación y violencia de género en los términos previstos en la normativa aplicable. La ESPOL se asegurará de que las personas que presentan una denuncia en razón de que consideran han sido objeto de acoso, discriminación o violencia género, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo, no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo. Cualquier acción en este sentido tendrá efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa aplicable y su investigación (sustanciación) corresponderá a la Comisión Especial de Disciplina, sin perjuicio del ejercicio, de que la persona afectada y la ESPOL, inicie las

acciones que, en depuración de una eventual responsabilidad criminal y civil, resultasen oportunas.

**Artículo 11.- Presentación de la denuncia.** - Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo que se considere víctima de acoso, discriminación y violencia de género podrá presentar una denuncia dirigida a la UBEP, instancia que luego de la orientación y verificación respectiva remitirá la denuncia y los documentos que correspondan a la Comisión Especial de Disciplina.

La denuncia también podrá ser presentada por una tercera persona que tenga conocimiento de la situación de acoso, entre ellas, los responsables de las unidades o departamentos, representantes de los diferentes estamentos universitarios. En estos casos, desde UBEP se remitirá copia de la denuncia a la presunta víctima para que, en su caso, la ratifique.

Cuando la víctima fuere un menor de edad o una persona con discapacidad, que no pueda actuar por sí misma o tratándose de una situación que implique gravedad y desorientación, lo cual amerite presentar la denuncia ante la Fiscalía o autoridad competente, la UBEP dará aviso a su representante legal o el familiar más cercano o tutor, y a la autoridad correspondiente de acuerdo al caso. No obstante, tratándose de personas mayores de edad, se les consultará y orientará sobre la importancia de dar aviso a sus padres, familiares, o tutores, como medida preventiva de la integralidad de la persona, y si ellos dan su consentimiento la UBEP se comunicará con la celeridad del caso.

Las denuncias, en las que en todo caso se deberá identificar la persona denunciante, podrán presentarse por escrito o en forma verbal, de lo cual UBEP registrará en el formulario establecido para tal efecto. Las denuncias podrán presentarse en cualquiera de los medios previstos en el procedimiento administrativo común de las instituciones públicas.

Con la finalidad de garantizar el derecho a la intimidad de las personas afectadas, el formulario que consta como Anexo I a este protocolo, el cual contendrá la relación de los hechos denunciados con la identificación de la persona denunciada, el informe Psicológico y/o del personal de trabajo social de la UBEP, y los demás documentos o soportes que aportará la presunta víctima o el denunciante, deberán presentarse en sobre cerrado a la Comisión Especial de Disciplina, en un plazo máximo de 72 horas, acompañado de la respectiva comunicación suscrita por el Director de la UBEP.

**Artículo 12.- Apoyo del área de Psicología de la UBEP.**- El profesional del área de psicología de la UBEP que corresponda, estará capacitado para atender casos de acoso, discriminación y violencia de género, orientando a la persona que hubiese sido víctima de los precitados actos o agresiones y que identificaré una posible situación de esta naturaleza. El personal designado por UBEP actuará de acuerdo a los protocolos establecidos en esa Unidad.

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia, la UBEP a través de su Director con la asesoría del Psicólogo tratante, determinará la pertinencia de realizar un seguimiento periódico a la víctima hasta un término académico posterior a la ocurrencia del hecho, y en ese caso el Psicólogo será el encargado de hacer el seguimiento respectivo y de presentar un informe a la dirección de la UBEP para su análisis.

**Artículo 13.- Deber de denunciar.** - Cualquier miembro de la comunidad politécnica tiene el deber de comunicar a los responsables de las unidades, centros o departamentos, a la UBEP y esta a su vez comunicará a la Comisión Especial de Disciplina, cualquier situación de posible acoso, discriminación o violencia de género, de la que tuviera conocimiento.

Las autoridades y directivos de las diferentes áreas de la ESPOL estarán obligadas a tramitar, de manera inmediata, ante la UBEP o la Comisión Especial de Disciplina, según corresponda, las denuncias que reciba sobre cualquier situación de posible acoso, discriminación y violencia de género.

**Artículo 14.- Denuncia Falsa.**- En caso de verificarse que se trata de una denuncia falsa, presentada con evidente mala fe por la persona denunciante, la Comisión Especial de Disciplina dará inicio al proceso disciplinario contra ésta.

**CAPÍTULO IV**  
**III ETAPA: APOYO Y SEGUIMIENTO**

**Artículo 15.- Apoyo a las víctimas de acoso o violencia en el entorno educativo o laboral.-** Constatada la existencia de acoso o violencia en el entorno educativo o laboral en resolución extrajudicial y sin necesidad de que sea firme, o impuesta sanción disciplinaria o administrativa por el órgano competente sin necesidad tampoco de que sea firme, la ESPOL pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto de vida personal, estudiantil o profesional de las personas perjudicadas por dichas conductas, y, entre ellas, las siguientes:

- a. Examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación estudiantil, a sus actividades académicas.
- b. En el caso de los servidores públicos y trabajadores, examinará con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes respecto a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos laborales.
- c. Facilitará su acceso a cursos de formación en aquellas materias en las que desempeñe su puesto de trabajo con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se hayan producido.
- d. Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
- e. Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia en salud, en especial la atención psicológica, ayudando a solventar problemas burocráticos.
- f. La UBEP y la asesoría jurídica, orientarán a la víctima y la apoyarán en las gestiones en la medida que corresponda.

**Artículo 16.- Seguimiento.-** El personal asignado por UBEP acompañará a la víctima desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del procedimiento, y dará seguimiento a las sanciones y a los acuerdos de mediación, si los hubiere.

Además, evaluará la eficiencia de las medidas adoptadas y así evitar problemas de reincidencia, minimizando el impacto de los hechos ocurridos, previniendo otros actos de violencia o la re-victimización.

Se deberá mantener comunicación directa y permanente con la víctima, brindándole el apoyo y orientación psicosocial para ella y sus familiares, contando con la colaboración de un psicólogo asignado por la UBEP.

El seguimiento se realizará hasta un término académico posterior a la resolución del proceso.

La UBEP realizará el control y seguimiento de la aplicación del presente protocolo con el objeto de analizar su eficacia en la prevención, detección y erradicación de situaciones de acoso, discriminación y violencia de género en la ESPOL.

La Comisión Especial de Disciplina deberá elaborar un informe anual sobre la aplicación del presente protocolo, que presentará ante el Consejo Politécnico. Asimismo, podrá hacer propuestas de modificación de este protocolo si detectase insuficiencias en el mismo para atender a las situaciones de acoso, discriminación, así como a las situaciones de violencia.

**Artículo 17.- Instancias Internas Involucradas para la Atención de Casos de Violencia y Discriminación de Género.**

A través de este esquema se pretende sintetizar las funciones de cada Instancia:

<b>INSTANCIA</b>	<b>FUNCIÓN</b>
Unidad de Bienestar Estudiantil y Politécnico	Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos. Intervención médica de emergencia, intervención psicológica en crisis y seguimiento psicosocial.
Gerencia Jurídica	Asesoría Legal.
Comisión Especial de Disciplina	Instauración del proceso disciplinario, sustanciación, análisis y elaboración de informe con las respectivas recomendaciones.
Consejo Politécnico	Toma de decisiones con base en los informes y análisis de la Comisión Especial de Disciplina.

**DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA**

Si se tratare de una situación que no se encuentre en el ámbito de aplicación de este protocolo, y se apreciare indicios de la comisión de hechos constitutivos de otro tipo de infracciones, la Comisión Especial de Disciplina con la asesoría de la Gerencia Jurídica, podrá proponer al Rectorado el procedimiento que corresponda.

**DISPOSICIÓN FINAL**

El presente Protocolo entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Consejo Politécnico; encárguese de su difusión al Vicerrectorado Académico, Secretaría Administrativa, Unidad de Bienestar Estudiantil y Politécnico, Gerencia Jurídica, Gerencia de Comunicación.