	PROTOCOLO	Versión	03
	PTO-UBP-04/07-2020	Fecha	22/07/2020
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	APROBADO POR:	
Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico			

1. OBJETIVO

Evitar y atender situaciones de acoso, discriminación y violencia de género en la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) o en el entorno institucional a través de medidas oportunas.

2. ALCANCE

Desde la presentación de la queja o denuncia hasta 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.


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 esta sección 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.

3. NORMATIVA

Constitución de la República del Ecuador,

El artículo 11, numerales 2 y 8 establece: *"El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (...) 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (...)"*;

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

Ley Orgánica de Educación Superior

El artículo 17, determina que *“El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas. Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas.”*;

El artículo 71 señala el principio de igualdad de oportunidades en el que se determina que: *“El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, (...)”*

El Artículo 207, determina entre las sanciones para los estudiantes, profesores investigadores, servidores y trabajadores la siguiente: *“e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.”*


El Artículo 207.2, determina el concepto de acoso definiéndolo de la siguiente manera: *“En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnera directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.”*

Reglamento para garantizar la igualdad en la educación superior

El Artículo 5 establece el Principio de Equidad y Protección del que se determina lo siguiente: *“Constituye el conjunto de prácticas y acciones afirmativas tendientes a la superación de condiciones de discriminación, desigualdad y exclusión estructuralmente creadas, principalmente aquellas que incidan en la distribución y redistribución de recursos y la apertura de oportunidades.”*

Estatuto de la ESPOL

El artículo 1, establece que la Escuela Superior Politécnica del Litoral como institución de educación superior del Ecuador, es una persona jurídica de derecho público, sin fines de lucro, autónoma en lo académico, administrativo, financiero y orgánico es su deber buscar la verdad en distintos ámbitos del conocimiento en el marco de la Constitución, las tendencias de la ciencia y la tecnología y los valores de la ética laica. Se rige por las disposiciones legales de la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General, por el Decreto Ejecutivo

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

No. 1664 del 29 de octubre de 1958 mediante el cual se creó la ESPOL, por el presente Estatuto y la normativa interna de la institución;

La misión de la Escuela Superior Politécnica del Litoral es “cooperar con la sociedad para mejorar la calidad de vida y promover el desarrollo sostenible y equitativo, a través de formación profesional íntegra y competente, investigación e innovación;

La Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) considerando que es de trascendental importancia procurar un ambiente sano y libre de violencia para los jóvenes ecuatorianos y futuros profesionales del país, que se están formando académicamente en la Institución, así también para todos quienes conformamos la comunidad politécnica. En este sentido la ESPOL garantiza el goce efectivo de los derechos fundamentales, lo que se revierta en bien de la sociedad en general;

Resolución Nro. 18-12-637 Adoptada en la sesión del 06 de diciembre de 2018, el Consejo Politécnico de la ESPOL ha considerado pertinente, emitir el “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL”;

Mediante la **Resolución Nro. 19-12-833**, adoptada en la sesión 26 de diciembre de 2019, el Consejo Politécnico reformó el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, discriminación y violencia de género en la ESPOL, en el cual se incluyó la integración de la Mesa de Género y sus funciones; que, ante la necesidad de crear una mesa de género para la atención y revisión de casos de acoso, discriminación y de violencia de género en la ESPOL, y de acuerdo a la recomendación realizada por la Directora de la Unidad de Bienestar Politécnico, ante el Pleno del Órgano Colegiado Académico Superior, en sesión celebrada el 26 de diciembre de 2019, el Consejo Politécnico resuelve designar a los Integrantes de la Mesa de Género de la Escuela Superior Politécnica del Litoral, en virtud de las nuevas reformas al artículo 78 del Estatuto de la ESPOL. La cual, indica lo siguiente:


“Para la atención y revisión de casos de acoso, discriminación y de violencia de género, actuará la CD. Para este efecto se incorporarán a la Comisión los siguientes miembros: un Representante de la mesa de género; un representante del Comité de Ética; el director o su delegado de la Unidad de Bienestar Politécnico; y, un representante externo/a especialista (Psicólogo).

4. UNIDAD RESPONSABLE

Unidad de Bienestar Politécnico

5. UNIDADES COLABORADORAS

Mesa de Género, Gerencia Jurídica, Comisión de Disciplina, Consejo Politécnico y Unidad de Talento Humano.

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

6. DEFINICIONES

Mesa de Género:

Se incorpora a la Comisión de Disciplina como miembro, exclusivamente, para la atención y revisión de casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. Con el objetivo, de brindar y sistematizar buenas prácticas analizando, interpretando y brindando asesoría sobre lineamientos y políticas de género.

Violencia de Género:

Se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.

Violencia Física:

Incluye cualquier acto de fuerza contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño: bofetadas, empujones, golpes, quemaduras, pellizcos, tirones de pelo, lanzamiento de objetos, uso de armas, intentos de estrangulamiento, intentos de asesinato, entre otras. La violencia física es el más evidente y el más fácil de demostrar; aun así, no es preciso que se requiera atención médica o que tenga efectos visibles en el cuerpo.

Violencia Psicológica:


Incluye toda conducta, verbal o no verbal, que produzcan la mujer desvalorización o sufrimiento: insultos; menosprecios; intimidaciones/amenazas; abuso de autoridad; falta de respeto, manipulación, dominación y control. La violencia psicológica es la más difícil de detectar, dado que sus manifestaciones pueden adquirir gran sutileza; no obstante coma su persistencia en el tiempo deteriora gravemente la estabilidad emocional, destruyendo la autoestima y la personalidad de la mujer.

Violencia Sexual:

Incluye cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, y que abarcan la imposición mediante la fuerza o con intimidación de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual con independencia de que la agresión guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

Acoso:

Todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso puede adoptar diversas formas de comportamiento ofensivo. El acoso se caracteriza por persistentes

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

ataques de naturaleza física o psicológica a una persona o a un grupo de personas; por lo general, se trata de ataques imprevisibles, irracionales e injustos.

Acoso Sexual:

Incluye aquellas conductas consistentes en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para una tercera persona, en las que el sujeto activo se vale de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la mujer de causarle un mal relacionado con las expectativas que la víctima tenga en el ámbito de la dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o de un premio en el ámbito de esta.

Discriminación de Género:


Es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones que procede y reproduce desigualdades en el acceso a recursos y oportunidades tan disímiles como comida, servicios de salud, educación o empleo, en contra de un grupo humano, debido a condiciones de género tales como las mujeres y la comunidad LGBTI.

Violentómetro:

Ayuda a visualizar de forma gradual las diferentes manifestaciones de violencia. Sirve como herramienta para detectar, alertar y atender este tipo de práctica. El cual consta de tres escalas con diferentes colores, donde cada uno muestra una situación de alerta. Las señales de violencia que se ejemplifican no necesariamente son contiguas, sino que se pueden sufrir de manera aleatoria. (Anexo 2).

7. ETAPA DE PREVENCIÓN

INSTANCIA	FUNCIÓN
Unidad de Bienestar 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. Informe anual y 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.
Mesa de Género	Analizar los casos regulados por el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL Establecer, analizar, interpretar y dar asesoría sobre lineamientos y políticas de género Recomendar a la Comisión de Disciplina las actuaciones sobre casos de acoso, discriminación y violencia de género.

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

INSTANCIA	FUNCIÓN
Gerencia Jurídica	Asesoría Legal.
Comisión 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 de Disciplina y/o la Unidad de Talento Humano
Unidad de Talento Humano	Instancia que sanciona en caso de que la persona denunciada pertenezca a un servidor LOSEP, instauración del proceso y seguimiento correspondiente, sustanciación, análisis y elaboración de informe con las respectivas recomendaciones y avances.

8. ETAPA DE RESPUESTA

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.

8.1. POLÍTICAS


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 UBP, instancia que luego de la orientación y verificación respectiva remitirá la denuncia y los documentos que correspondan a la Comisión de Disciplina o a la Unidad de Talento Humano.

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 UBP se remitirá copia de la denuncia a la presunta víctima para que, en su caso, la ratifique

Cualquier miembro de la comunidad politécnica tiene el deber de comunicar a los responsables de las unidades, centros o departamentos, a la UBP y esta a su vez comunicará a la Comisión de Disciplina o a la Unidad de Talento Humano, 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 UBP, la Comisión de Disciplina o la Unidad de Talento Humano, según corresponda, las denuncias que reciba sobre cualquier situación de posible acoso, discriminación y violencia de género.

Cuando la víctima fuere un menor de edad o una persona con discapacidad, que no pueda actuar por si misma o tratándose de una situación que implique gravedad y desorientación, lo cual amerite presentar la denuncia ante la Fiscalía o autoridad competente, la UBP 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

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

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 UBP 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 UBP 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 UBP, y los demás documentos o soportes que aportará la presunta víctima o el denunciante, deberán presentarse en sobre cerrado a la Comisión de Disciplina o a la Unidad de Talento Humano, en un plazo máximo de 72 horas, acompañado de la respectiva comunicación suscrita por el Director de la UBP.

8.2. SITUACIÓN A: PROCEDIMIENTO INFORMAL DE SOLUCIÓN


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.

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.

RUTA DE ACTUACIÓN		RESPONSABLE
1	Presentación de la queja Quien fuese víctima de un acoso, discriminación o violencia de género o pretenda prevenir una posible situación de esta naturaleza podrá presentar una queja. La cual, se puede realizar en cualquier forma ante Bienestar Politécnico.	DENUNCIANTE O VÍCTIMA
2	Atendiendo a la gravedad de los comportamientos, podrá designar al personal que corresponda para que realice la respectiva orientación y asesoramiento. Si la persona denunciada pertenece a un servidor LOSEP se designará a UTH. Si la persona denunciada pertenece a un servidor LOES se designará a la Comisión de Disciplina, de la misma forma si es un estudiante	UBP PSICÓLOGO UTH COMISIÓN DE DISCIPLINA

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

	RUTA DE ACTUACIÓN	RESPONSABLE
3	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 UBP podrá, exclusivamente a petición de la persona que ha presentado la queja, utilizar el presente procedimiento informal de solución. Para tomar esta decisión, la UBP consultará, con el presidente de la Comisión de Disciplina de la ESPOL o la Unidad de Talento Humano, sin identificar a ninguna de las personas implicadas en la queja que se ha presentado. En ningún caso, la UBP 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.	UBP PERSONA QUE PRESENTA QUEJA O VÍCTIMA COMISIÓN DE DISCIPLINA UTH
4	Para tramitar la queja, el personal designado por la UBP, 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	UBP ACUSADO Persona que presenta queja o víctima.
	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 UBP 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 UBP 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.	
5	Realizada la gestión, la UBP 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.	UBP


	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

8.2 SITUACIÓN B: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO FORMAL


RUTA DE ACTUACIÓN		RESPONSABLE
1	<p>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 UBP, instancia en la cual podrá solicitar que se inicie el procedimiento disciplinario formal a través de la Comisión de Disciplina o de la Unidad de Talento Humano, 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.</p> <p>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.</p>	VÍCTIMA UBP COMISIÓN DE DISCIPLINA UTH

9. ETAPA DE MITIGACIÓN


RUTA DE ACTUACIÓN		RESPONSABLE
1	<p>Apoyo del área de Psicología de la UBP.- El profesional del área de psicología de la UBP 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 UBP actuará de acuerdo a los protocolos establecidos en esa Unidad.</p> <p>En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia, la UBP 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 UBP para su análisis.</p>	PSICÓLOGO DIRECTORA UBP VÍCTIMA

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

RUTA DE ACTUACIÓN		RESPONSABLE
2	En caso de verificarse que se trata de una denuncia falsa, presentada con evidente mala fe por la persona denunciante, la Comisión de Disciplina o la Unidad de Talento Humano dará inicio al proceso disciplinario contra ésta.	DENUNCIANTE COMISIÓN DE DISCIPLINA UTH UBP
3	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 UBP y la asesoría jurídica, orientarán a la víctima y la apoyarán en las gestiones en la medida que corresponda. 	VÍCTIMA UBP PSICÓLOGO SERVIDORES PÚBLICOS Y TRABAJADORES GERENCIA JURÍDICA

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	


RUTA DE ACTUACIÓN	RESPONSABLE
<p>4 El personal asignado por UBP 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.</p> <p>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 UBP. El seguimiento se realizará hasta un término académico posterior a la resolución del proceso.</p> <p>La UBP 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.</p> <p>La Comisión de Disciplina y la Unidad de Talento Humano 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.</p>	<p>UBP VÍCTIMA FAMILIARES DE LA VÍCTIMA PSICÓLOGO COMISIÓN DE DISCIPLINA UTH CONSEJO POLITÉCNICO</p>

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
	FECHA: 22/07/2020	

10. ANEXOS

Anexo 1. Formulario en caso de acoso, discriminación y/o violencia de género en la ESPOL

ANEXO 01: FORMULARIO EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL												N°	Fecha de denuncia		
DAIOS DEL DENUNCIANTE															
TIPO DE AGRESIÓN:	Física	Verbal	Sexual	Química	Otro: (especifique)	RELAZIONANTE:	Victima	Un tercero							
NOMBRES:						APELLIDOS:						C.I./Pass.			
ESTAMENTO:	Estudiante	Profesor	Administrativo	Otro: (especifique)				Nacionalidad:							
GÉNERO:	Masculino	Femenino	GLBTI	EDAD (años):				Departamento, Unidad Académica o Área:							
CORREO:			CELULAR:			TELÉFONO FIJO:			CIUDAD:						
DAIOS DE LA VÍCTIMA															
NOMBRES:						APELLIDOS:						C.I./Pass.			
ESTAMENTO:	Estudiante	Profesor	Administrativo	Otro: (especifique)				Nacionalidad:							
GÉNERO:	Masculino	Femenino	GLBTI	EDAD (años):				Departamento, Unidad Académica o Área:							
ESTADO CIVIL:	Soltero/a	Casado/a	Unión de hecho	Viudo/a	Divorciado/a				Cargo que ocupa/ carrera o programa que cursa:						
DISCAPACIDAD:	Ninguna	Física	Sensorial	Psicológica	Intelectual	Visual				Observación:					
AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA:	Mestizo/a	Negro/a	Indígena	Blanco/a	Montebello/a	Otro: (especifique)									
CORREO:			CELULAR:			TELÉFONO FIJO:			CIUDAD:						
DAIOS DEL AGRESOR															
NOMBRES:						APELLIDOS:						C.I./Pass.			
ESTAMENTO:	Estudiante	Profesor	Administrativo	Otro: (especifique)				Nacionalidad:							
GÉNERO:	Masculino	Femenino	GLBTI	EDAD (años):				Departamento, Unidad Académica o Área:							
ESTADO CIVIL:	Soltero/a	Casado/a	Unión de hecho	Viudo/a	Divorciado/a				Cargo que ocupa/ carrera o programa que cursa:						
DISCAPACIDAD:	Ninguna	Física	Sensorial	Psicológica	Intelectual	Visual				Observación:					
AUTOIDENTIFICACIÓN ÉTNICA:	Mestizo/a	Negro/a	Indígena	Blanco/a	Montebello/a	Otro: (especifique)									
CORREO:			CELULAR:			TELÉFONO FIJO:			CIUDAD:						
DESCRIPCIÓN DE LA AGRESIÓN															
FECHA ÚLTIMA AGRESIÓN:			HORA:			LUGAR:									
¿EL AGRESOR ES SU JEFE INMEDIATO/ PROFESOR/ESTUDIANTE ACTUALMENTE?			Si	No	¿EL AGRESOR interactúa directamente con la víctima?			Si	No	Ocasional					
¿Ha puesto en conocimiento de la autoridad de su Unidad esta situación?														Si	No
Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico del presunto agresor. Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia.															
Documentos de respaldo de la denuncia:															
Ninguna		Fotografías		Video		Comercios electrónicos		Declaración de Testigos							
Otros:															
<hr/> Firma del Denunciante							<hr/> Firma de la Víctima								

	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ESPOL	
	PTO-UBP-04/07-2020	RESPONSABLE: Ma. de los Ángeles Rodríguez A. Directora de Bienestar Politécnico
	VERSIÓN: 03	
FECHA: 22/07/2020		

Anexo 2. Escala de violencia

VIOLENTÓMETRO

