



**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN,
VIOLENCIA DE GÉNERO, PSICOLÓGICA O SEXUAL**

2022

Antecedentes

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), considera la importancia de garantizar como lo establece su Misión y Visión, las condiciones necesarias y adecuadas para prevenir la posibilidad de ocurrir a temas de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual, a lo interno del ámbito universitario, en razón de lo cual ha elaborado un protocolo, con base en las normativas legales e institucionales, así como en los lineamientos establecidos a nivel nacional por los organismos de control.

Este protocolo ha sido diseñado con la finalidad de continuar velando por el respeto hacia la dignidad y el derecho al desarrollo de los integrantes de la comunidad universitaria a todo nivel. Es así que, a partir de octubre de 2019 se recopilaron documentos relacionados con las formas de actuación y normativas aplicables ante casos que pudieron acontecer de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual y todo lo que se relacione con la afectación de la integridad de las personas que conforman la comunidad universitaria de la UCSG.

En enero del 2020 se redactó un primer documento al efecto de lo indicado puesto en consideración de las autoridades de la UCSG para receptar opiniones y sugerencias que permitan para su perfeccionamiento, a resultas de lo cual en el decurso del año seguimiento se lo presentó con los cambios sugeridos, para que sea conocido y resuelto en el Consejo Universitario y quede debidamente formalizado para su aplicación, no sin antes ser considerado con la comunidad universitaria, siendo de trascendental importancia su activa participación y conjunción de ideas y propósitos para su concreción e implementación, conceptuando como su propósito principal, precisar acciones y fijar procedimientos que viabilizan y atiendan prioritariamente la prevención y asesoramiento a miembros de la comunidad universitaria que pudieran ser objeto o que hayan sido objeto de algún tipo de violencia y acoso, con el fin de garantizar su integridad física, emocional y psicológica.

El siguiente material sustancial, contempla los procedimientos y acciones a seguir, para intervenir como corresponda en el conocimiento de actos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual que agrave a los integrantes de nuestra comunidad universitaria.

Objetivo General

Instaurar medios de intervención, lineamientos y procedimientos para la prevención y actuación ante denuncia y conocimiento de casos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual que conciernan a quienes forman parte de la comunidad universitaria.

Objetivos Específicos

- Identificar oportunamente los casos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual
- Fomentar una cultura de prevención ante toda forma de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual
- Implementar estructuras y medios prácticos para la denuncia, acompañamiento y sanciones a los infractores.
- Generar procedimientos y acciones de protección y prevención contra todo tipo de represalia de los responsables sancionados luego del debido proceso.

Protocolo de Actuación

El presente protocolo ha sido diseñado para salvaguardar la integridad, permanencia y normal desenvolvimiento de todos quienes conforman la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para efecto de lo cual, la comunidad universitaria debe conocer e identificar que, ante cualquier situación de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual, la UCSG intervendrá firmemente, siempre buscando salvaguardar la integridad física, emocional y psicológica de la persona afectada. Para ello, es importante que se conozcan los procedimientos e instancias que intervienen ante este tipo de casos.

1.1. Ámbito de Aplicación

Los procesos que se desarrollen para prevenir y/o atender acciones u omisiones de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual en la UCSG, son aplicables a los hechos de tal naturaleza que ocurren dentro del campus universitario o fuera de éste, que en este caso involucren a los miembros de la comunidad universitaria:

- Autoridades
- Docentes e investigadores
- Colaboradores administrativos y de servicios
- Estudiantes de grado y posgrado
- Pasantes, practicantes, becarios y cualquier persona que se encuentre desarrollando alguna actividad educativa y/o de investigación o de servicios adicionales

1.2 Protocolo para la Prevención

En la UCSG le corresponderá al Departamento de Bienestar Universitario, la responsabilidad de implementar de los procesos de prevención frente a eventos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual que pudieran darse dentro del campus universitario o fuera de éste, para el efecto, el departamento de Bienestar Universitario coordinará con el Departamento de Recursos Humanos de la UCSG, a fin de que las acciones y procesos que se emprendan abarquen no solo a los estudiantes, sino también a los/as docentes y el personal administrativo y de servicio. Para prevenir estas posibles situaciones, se incluirán en el plan operativo de Bienestar Universitario y de Recurso Humano las siguientes acciones:

- a. Diagnósticos periódicos sobre la situación de la UCSG alrededor de los temas abordados en este protocolo

- b. Procesos participativos para implementar cursos de acción preventiva en las distintas áreas de la Universidad
- c. Organización de campañas comunicacionales para prevenir el acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual
- d. Organización de cursos de capacitación sobre los temas relativos a este protocolo, tanto para estudiantes, como para toda la comunidad universitaria, para lo cual deberá coordinarse con las instancias pertinentes.
- e. Coordinación con las Facultades de la Universidad a fin de generar acciones afirmativas, actividades académicas y administrativas que incorporen medios de prevención del acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual
- f. Difusión en la comunidad universitaria de las normativas y procedimientos existentes relativas a la materia.

1.3. Protocolo de atención

1.3.1. Recepción de la denuncia: la denuncia, con los elementos de convicción requeridos, puede ser realizada por la presunta víctima o por interpuesta persona, en la Comisión Permanente de Ética y Disciplina Universitaria y/o en la Dirección de Bienestar Universitario, este último contará con el equipo del Dispensario Médico, Consultorio Psicológico y con el apoyo del Programa de Consejería Estudiantil de la Dirección de Admisión y Acompañamiento Estudiantil, para la recepción de la denuncia, su tramitación y dar el soporte emocional para el caso.

1.3.2. Activación de ruta de los procedimientos atención del caso: En el momento de la denuncia, la Comisión Permanente de Ética y Disciplina Universitaria y/o la Dirección de Bienestar Universitario deberán activar el procedimiento de atención que les corresponda, que involucrara los siguientes aspectos:

- a. Atención en crisis, contención
- b. Evaluación de los indicadores de riesgo a los que se encuentre expuesta la víctima, la gravedad y la urgencia

- c. Reportar al rectorado de la UCSG el caso puesto en su conocimiento, para efecto de presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el art. 86 literal d) de la LOES.
- d. Orientación a la persona afectada de acuerdo con las características del caso, señalando opciones de denuncia fuera del ámbito universitario.
- e. Derivación al Centro de apoyo psicológico
- f. Designación de Trabajador/a Social para dar acompañamiento al caso
- g. Derivación al Dispensario Médico si hay necesidad de asistencia en el ámbito de la salud física.
- h. Coordinación con las Unidades Académicas en caso de ser necesario
- i. Registro del caso

1.3.3. Información a Recursos Humanos:

La Dirección de Bienestar Universitario informará a la Dirección de Recursos Humanos, cuando esté involucrado/a algún personal administrativo o académico. El/la profesional de Recursos Humanos encargado/a del tema procederá a establecer las medidas de protección necesarias.

1.3.4. Activación de medidas de protección: Para precautelar cualquier situación se tomará acciones de protección a través de Bienestar Universitario, Recursos Humanos o Decanos, según sus competencias, pudiendo considerarse una de las siguientes medidas:

- a. Prohibición de acercamiento del agresor denunciado o investigado.
- b. Solicitar que otro profesor/a recepte y/o realice la calificación de exámenes o trabajos, de conformidad con el art. 30 del actual Reglamento de Estudiantes.
- c. Solicitar apoyo académico si fuera necesario.
- d. Reubicación de puesto de trabajo (en caso de que sea trabajador/a)
- e. Las demás medidas o acciones que aseguren el cese del acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual en la UCSG.

Bienestar Universitario a través del/la profesional de Trabajo Social realizará el acompañamiento del caso a fin de precautelar el bienestar de la persona que denuncia la agresión y activar los servicios necesarios evitando la revictimización. Así mismo, se llevará el respectivo registro de casos, manteniendo la confidencialidad.

1.4. Sanción.

El Consejo Universitario será la instancia competente para imponer si fuere el caso, la sanción correspondiente frente a los casos informados por **la Comisión Permanente de Ética y Disciplina Universitaria, de conformidad con lo previsto en la LOES y en el Estatuto de la UCSG.**

Las sanciones irán acordes con el Código de Ética de la Universidad, así como con el Código de Trabajo y demás normativas relativas al tema en cuestión, sin perjuicio de las acciones civiles y penales correspondientes.

La LOES, en el art. 207.2 establece que la sanción administrativa/estatutaria es sin perjuicio de las acciones civiles y penales a las que hubiere lugar, lo que tendrá que determinar y establecer el Consejo Universitario, tomando en cuenta que el legitimado activo es la persona afectada y no la universidad.

1.5. Procedimiento de Actuación, Actores y Funciones.

A continuación, se detallan los procedimientos que se siguen al interior de la UCSG, así como las instancias competentes en todas sus sedes en las siguientes etapas:

1.5.1. Primera etapa: Información y Acompañamiento.

La persona que denuncia ser víctima o que conoce de cualquier acto de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual, deberá comparecer a la Comisión Permanente de Ética y Disciplina Universitaria y/o a la Dirección de Bienestar Universitario donde expondrá lo indicado, buscándose el acompañamiento y asistencia necesaria e inmediata. Además, se le ofrecerán los medios para poder realizar los procesos de denuncia, en caso de que así lo decida.

1.5.2. Segunda Etapa: Intervención.

Una vez comunicado el hecho y el contexto del acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual deberá obtenerse el consentimiento de la parte denunciante, para explicar los respectivos procesos a seguir.

1.5.2.1. Actuación inmediata:

El Consultorio Psicológico y el Programa de Consejería Estudiantil brindarán asistencia de emergencia, protegiendo en primer lugar la integridad física y mental de la persona.

- a. Si el denunciante sufre de algún desajuste crítico por lo acontecido, la Consejería Estudiantil/ Consultorio Psicológico, atenderá la crisis, contando con los representantes legales, para acordar su traslado y acompañamiento hacia el Dispensario Médico de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil o, de ser necesario, a un Centro de Salud aprobado por el Ministerio del Ramo, sí el caso lo amerita.
- b. Si el denunciante no se encuentra en crisis, se procederá a realizar la entrevista inicial que permita analizar su situación y/o condición, para lo cual se requerirá su consentimiento formal, además de completar un formato de denuncia, para proseguir con los procesos respectivos.
- c. Si se trata de un tercero que presenta la denuncia, se le informará de los procesos internos, y se precisará la manera de informar directamente a la posible víctima para brindarle alternativas de apoyo y seguimiento.
- d. Si se tratase de un personal docente, administrativo, de servicio, o cualquier trabajador de la UCSG, se deberá reportar también a las áreas de Asesoría laboral, Seguridad y Salud Ocupacional y Recursos Humanos.

1.5.2.2. Actuación mediata:

Las instancias que hayan intervenido en el caso tendrán que generar su respectivo informe y enviarlo a la directora de Bienestar Universitario de la UCSG, quién lo evaluará informando de ser el caso, a la Comisión Permanente de Ética y Disciplina Universitaria

para que esta a su vez los incorpore al expediente respectivo, y emita el informe correspondiente al Consejo Universitario evitando poner en riesgo el principio de no-revictimización y la confidencialidad, además de los otros que rigen el presente protocolo.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la competencia *privativa* del Consejo Universitario para tomar la resolución que corresponda con base al informe que emita la Comisión Permanente de Ética y Disciplina Universitaria, a la que deberán remitirse copia de los informes referidos en el párrafo anterior.

1.6. Cuarta Etapa: Seguimiento.

Se le dará el respectivo seguimiento al caso por parte de los programas de atención de la Dirección de Bienestar Universitario, como parte del proceso interno, incluyendo una red de apoyo que aporte a la estabilidad emocional de la víctima.

En caso de ser estudiante, la Consejería Estudiantil solicitará, un diagnóstico/s para realizar el seguimiento a nivel emocional, que deberá ser realizado por un profesional de la salud mental externa o interna (Consultorio Psicológico), solicitándose de manera expresa que el informe contenga las respectivas recomendaciones y observaciones tanto en el ámbito emocional como académico, con la confidencialidad que amerita el caso.

1.7. Dirección que debe seguirse para prevenir en las diferentes instancias

Los pasos a seguir de este protocolo y sus procedimientos son responsabilidad de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para cuyo efecto se ha elaborado el formato de reporte que se anexa (Anexo 1)

1.7.1. Procedimiento de la Comunidad Universitaria

Es necesario que cuando se conozca de algún caso de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual, cada miembro de la comunidad universitaria UCSG que deba intervenir, conozca la información detallada de quiénes y cómo se debe actuar frente a dicho evento, evitando la revictimización y facilitando a la persona implicada o a las vinculadas, un rango de acción adecuado y correctamente direccionado para su permanencia y normal desenvolvimiento en la Universidad.

1.7.2. Procedimiento Psicológico.

El Consultorio Psicológico de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, podrá realizar una primera intervención, tomando en consideración que en estos casos es importante, previo a recibir la relación de los hechos, establecer empatía con la víctima, brindándole confianza, seguridad y una escucha respetuosa, como factores necesarios para que pueda narrar lo sucedido.

Es importante reducir el nivel de estrés y potenciar estrategias de afrontamiento. Se le informará sobre cómo realizar procesos internos y externos de una denuncia generándosele alternativas de ayuda y seguimiento y además se le solicitará que suscribe un consentimiento informado, que posibilitará activar la denuncia, si esta así lo requiere.

1.7.3. Procedimiento médico.

En caso de ser necesaria la Intervención del Dispensario Médico de la UCSG, o de un Centro de Salud o Dispensario del Ministerio del Ramo, será el médico quien autorice por escrito el traslado de la persona en la ambulancia de la Universidad, y de encontrarse sola, la persona afectada se recomendará que sea acompañado por un representante de la Dirección de Bienestar Universitario (Trabajadora Social).

1.8. Obligación de confidencialidad y respeto:

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que amerita el caso, debiendo el denunciante, afectados y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. La misma confidencialidad se deberá observar con relación al trámite y resolución en el Consejo Universitario, en la Comisión Permanente de Ética y Disciplina Universitaria, Dirección de Bienestar Universitario y de la Dirección de Recursos Humanos.

Bibliografía

Asamblea Nacional (2017). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres. Quito: Comisión Especializada Ocasional para el Tratamiento del Proyecto de Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres.

Código Orgánico Integral Penal, Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos Subsecretaría de Desarrollo Normativo. Recuperado de https://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2014/05/c%C3%B3digo_org%C3%A1nico_integral_penal_-_coip_ed._sdn-mjdhc.pdf

Constitución de la República del Ecuador (2008). Recuperado de: http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/site/image/common/libros/constituciones/Constitucion_2008_reformas.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará) (1995). Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Bourdieu, Pierre. "De la Domination Masculine", Le Monde, Août 1998. Para consultar este artículo en español es posible remitirse a esta página: <csociales.fmoues.edu.sv/files/La-dominacion-masculina.pdf>

Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM) Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf

Ley Orgánica Reformatoria a Ley Orgánica de Educación Superior (2018). Recuperado de: http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view=categor

Organización Mundial de la Salud., Asamblea General. Informe mundial sobre la violencia y la salud, (2002). Disponible en: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf

Organización de las Naciones Unidas (1979). "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". En Serie Tratados de Naciones Unidas, No.20378, Vol. 1246. <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0031> (Visitado el 12 de marzo de 2018)

Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 (PNBV) (2017). Recuperado de: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK.compressed1.pdf

Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (25 de 11 de 2021). *puce.edu.ec*. Obtenido de *puce.edu.ec*: <https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/Reglamentos/PUCE-Protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Quito: SENPLADES

SENESCYT. (21 de 11 de 2021). *Secretaria de Educacion Superior, Ciencia, Tecnologia e Innovacion*. Obtenido de Secretaria de Educacion Superior, Ciencia, Tecnologia e Innovacion: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Folleto-Protocolo-Acoso-Discriminacion-violencia.pdf>

Universidad de Chile (2017). Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. Santiago de Chile.

Anexos



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE TUCUMÁN

DENUNCIA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO, PSICOLÓGICA O SEXUAL



Fecha de levantamiento de la denuncia		Código BJA				
Datos de la persona						
Nombre y apellidos						
Sexo			Género			
Mujer	Hombre	Masculino	Femenino	Otro		
Edad		Cédula		Pasaporte		
Descripción de la vivienda	Calle			Número		
Teléfono fijo		Teléfono celular				
Incapacidad	Física	Intelectual	Sensorial	Psicosocial	Visual	Otra
Autoidentificación	Indígena	Afrodescendiente	Mestizo	Mestiza	Blanca	Otra
Estado civil	Soltero/a	Casado/a	Unión de hecho	Viudo/a	Viviendo/a	
Movilidad Humana	Migrante		Refugiado		Falta de origen	
Facultad / Escuela / Área de la unidad a la que pertenece						
Datos sobre la agresión						
Fecha de la agresión:		Hora de la agresión:				
Lugar de la agresión:						
Tipo de agresión:	Física		Psicológica		Sexual	
Frecuencia:	Primera vez		Ocasional		Permanente	
Nombre de la persona agresora (en el caso de conocerla)						
Puesto, función o relación de la persona agresora con la Institución:	Docente	Estudiante	Autoridad	Administrati- vo	Otro	

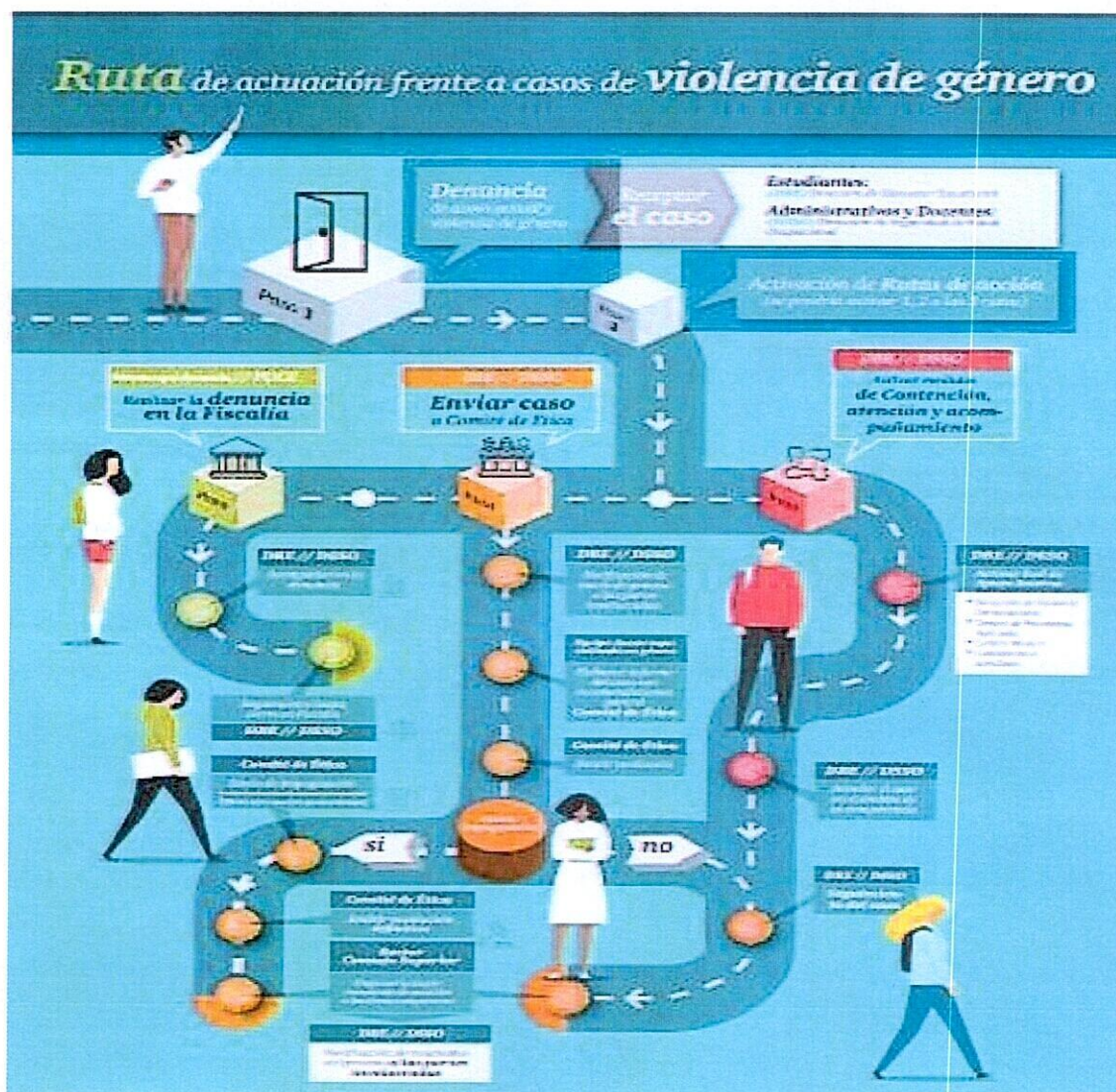
Firma de la persona que atiende

Firma de la persona agredida

Nombre: _____

RUTA DE ACCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL





Nota: El gráfico determina las acciones a seguir ante un caso de Violencia de Género en la institución universitaria.
Tomado de (Pontificie Universidad Católica del Ecuador, 2021)

SECRETARÍA GENERAL. - El suscrito Secretario General de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, certifica que el Consejo Universitario en su sesión del 31 de enero de 2023, registró la “Protocolo para la atención de actos de acoso, discriminación, violencia de género, psicológica o sexual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil”.- Guayaquil, 17 de febrero de 2023

LO CERTIFICO:

Ab. Alejo Pérez Limones
Secretario General