UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

VICERRECTORADO DE DOCENCIA
UNIDAD DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ATENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO, ABUSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE

CODIGO No. UBES-PRT-V1-2019-005
CODIGO DE PROCESO: FRM.11.3.005

A. Objetivo.

Contar con un instrumento que permita actuar de manera profesional, apegada a la norma legal vigente, con eficacia y efectividad en casos de acoso, abuso, discriminación, violencia de género y orientación sexual en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

B. Alcance.

Nacional, pues se aplicará para estudiantes, servidores públicos: militares, administrativos, trabajadores y docentes de todas las sedes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

C. Protocolo.

Cabe considerar aspectos conceptuales sobre cada término utilizado en casos de acoso, abuso, discriminación, violencia de género y orientación sexual; así como política pública, políticas profesionales, principios que se deben considerar al momento de realizar la intervención en estos casos.

Antes de la intervención en casos de acoso, abuso, discriminación, violencia de género y orientación sexual.

1. REFERENCIA DE LA NORMA LEGAL.

La base legal del presente instrumento es extensa; sin embargo conviene puntualizar las principales para considerarlas al momento de la aplicación, entre las que se encuentran:

1.1 Referencia de la Norma Legal Vigente

1. Acuerdos Internacionales de Derechos Humanos.
2. Decreto Ejecutivo No. 620 del 2007.
3. Constitución de la República del Ecuador el 2008, Artículos 11, 21, 33, 35, 47, 66, 226, 325, 331.
4. El Plan Nacional de Desarrollo "Toda una Vida" 2017-2021 define como Objetivo 1 Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas y en ese marco establece la Política 1.9: Erradicar toda forma de discriminación, desigualdad y violencia, particularmente el machismo y la homofobia, a través de la modificación de patrones sociales y culturales que las naturalizan y perpetúan, para propiciar un ambiente seguro.
5. Normativa legal nacional vigente en materia de prevención y actuación en casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.
6. Código Orgánico Integral Penal (COIP).
7. Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer.
8. Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM).
9. Código del Trabajo.
10. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Artículo 23, literal r), Artículo 24, Artículo 48, literales l) y ñ).
11. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018).
12. Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior.
13. Protocolo de actuación en casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en el ámbito universitario, de la SENESCYT.
14. Decisión del Acuerdo de Cartagena 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículos 11, 18, 26.
15. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Convenios C100, C111, C156 y C159.

16. Código del Trabajo Artículo 42, numeral 36, 172 numeral 8; Artículo 173, numeral 7; Artículo 545, numeral 8.
17. Decreto Ejecutivo 60 Plan Plurinacional para eliminar la Discriminación Racial.
18. Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo Artículo 11, numeral 2.
19. Acuerdo Ministerial 082 Normativa Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral Artículo 9.

1.2 Referencia de la Norma Legal vigente de la Universidad de las fuerzas Armadas ESPE.

- Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Reglamento Interno de Régimen Académico y de Estudiantes.
- Reglamento de Sanciones.
- Código de ética.
- Reglamento de Acción Afirmativa.

2. PRINCIPIOS PARA TRATAMIENTO DE CASOS EN SITUACIÓN DE ACOSO, ABUSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

El trabajo de las unidades de Bienestar Universitario para atención y tratamiento de casos en situación de acoso, discriminación, violencia basada en género y orientación sexual, se detalla en el protocolo emitido por el Consejo de Educación Superior-CES, ya que estas se encargan de receptar las denuncias y canalizarlas según su gravedad; y, para ello se consideran los siguientes principios:

2.1 Confidencialidad.

La Real Academia de la Lengua Española define como confidencial a lo que se hace o se dice en confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas, por lo que el principio de confidencialidad se encuentra referido a que los datos que se proporcionen de los casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual tienen la calidad de reservados o secretos ya que los datos del individuo no pueden ni deben ser difundidos en público o transmitidos a terceros sin que antes exista la aprobación del interesado o dueño de la información, en concordancia con el Art. 11 de la Constitución del Ecuador 2008 y el COIP, Art. 178 "Violación a la intimidad.- La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años."

2.2 Igualdad y no discriminación:

Es la garantía de que se garantizará el derecho a la igualdad para toda la comunidad universitaria y la prohibición de toda forma de discriminación, con especial particularidad hacia los grupos que por historia han sido vulnerados en sus derechos como son las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad como los colectivo LGBTI, garantizados por los instrumentos internacionales y demás normativa vigente.

2.3 Imparcialidad:

La imparcialidad, en su concepto estricto, significa estar libre de prejuicios, es decir, no juzgar o interpretar, abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un caso de acoso, discriminación,

orientación sexual y/o violencia de género.

2.4 **Impedir la re-victimización:**

Garantizar que una persona que denuncia que ha sido víctima de acoso, violencia (en cualquiera de sus formas) o discriminación, debe ser atendida y se le deberá brindar todo tipo de acciones para su protección ya que de ninguna manera puede ser revictimizada, es decir, sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, de daños.

Las formas de revictimización "tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas"; provocan "afectaciones a su salud mental, especialmente reacciones de estrés post-traumático (D'Augelli, Pilkington y Hershberger, 2002: 148-167)"es decir, las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación" (LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES (LOIPEVGCM), 2017: 26)".

2.5 **Derecho a la defensa:**

La persona que ha sido denunciada como agresor de acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género u orientación sexual, deberá ser notificada para que ejerza su derecho a la defensa, en concordancia con sus Derechos Humanos elementales y conforme consta en la Constitución del Ecuador, Art. 211.- Derecho a la Defensa.- Para efectos de la aplicación de las sanciones antes mencionadas, en todos los casos, se respetará el debido proceso y derecho a la defensa consagrados en la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.

2.6 **Principio Pro ser humano:**

En todos los servicios, procesos académicos y administrativos; o, cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, abuso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona de la comunidad universitaria se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia. (CDH)

2.7 **Atención, protección y acompañamiento:**

La atención para las personas que se encuentran en situación de acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género u orientación sexual, debe recibir contención emocional por parte de profesionales de las Unidad de Bienestar Universitario como primera intervención emergente para que reciba primeros auxilios psicológicos, medidas de protección para el alejamiento de su supuesto agresor, acompañamiento en los trámites respectivos, siempre y cuando lo desee, para lo cual expresamente deberá indicar si desea o no recibir asistencia psicológica, médica; y, de cualquier otro orden que se requiera para su caso, por parte de la universidad; ya que es derecho de la víctima recibir atención pública en donde se sienta acogida y con seguridad.

2.8 **Derivación y Denuncia:**

De acuerdo con la norma legal vigente, en los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, abuso, violencia y discriminación, en todas sus formas, deberán ser denunciadas en la Unidad de Bienestar Universitario, para dar el tratamiento de acuerdo a la Ley considerando lo estipulado en el Art. 86 y Art 207 de la LOES, sin perjuicio de la denuncia particular.

3. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

La Declaración de Derechos Humanos fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones, siendo treinta los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y a lo largo de los años han ido incluyéndose otros derechos, conforme las consecuencias y hechos de violencia suscitados en el mundo entero, entre los que se encuentran:

- Todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.
- Toda persona dispone de los derechos contemplados en el documento, sin distinción de edad, raza, color, sexo, idioma, religión o cualquier otro condicionante.
- Todas las personas tienen derecho a la vida, la libertad y la seguridad.
- La esclavitud y la servidumbre están prohibidas en todas sus formas.
- Nadie será sometido a torturas o tratos crueles de ningún tipo.
- Todos somos iguales ante la Ley y tenemos derecho a su protección.
- También tenemos derecho a la protección ante cualquier infracción de esta declaración.
- Todas las personas tienen derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes cuando se violen sus derechos fundamentales recogidos en esta declaración o en su constitución.
- Toda persona acusada de un delito es inocente mientras no se pruebe su culpabilidad.
- Nadie sufrirá injerencias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, y tampoco se atacará a su honra o reputación, y la Ley debe velar por ello.
- También tenemos derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, pudiendo cambiar de creencias y manifestarlas en público y en privado.

Si bien las violaciones de los derechos humanos afectan tanto a los hombres como a las mujeres, el impacto en la sociedad varía de acuerdo con el sexo de la víctima, ya que cuando la sufre una mujer, se la considera como violencia de género, debido a que se pone de manifiesto el poder asimétrico que socio-culturalmente se establece entre varones y mujeres debido a la desvalorización histórica de lo femenino que lo ha subordinado frente a lo masculino.

Cabe entonces puntualizar que la violencia de género es aquella que se ejerce contra otra persona por razones relacionadas con su sexo (hombre o mujer) o género (identidad, orientación o expresión de género –LGTBI-), atentando contra la integridad de las personas, contra la salud psíquica, psicológica, física y moral de las personas, como en la vida social de las víctimas de violencia o discriminación, por lo que ha llevado al imperativo de considerarlo dentro de las políticas de gobierno para prevenirla y erradicarla.

El principio de igualdad por su parte es considerar que todas las personas somos iguales en oportunidades y consideraciones, por lo tanto no debe existir ningún tipo de discriminación ni favoritismo bajo ninguna circunstancia ya que nada justificaría algún tipo de lesionar la integridad personal, pues la Declaración Universal de Derechos Humanos afirmó que "los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado la igualdad de derechos de hombres y mujeres".

4. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL:

ACOSO.

Se presenta cuando existe una relación de poder y es el acto de intimidación, hostigamiento, persecución o perturbación que una persona realiza a otra provocando en ella incomodidad y disconformidad, abusando de su condición de liderazgo, jefatura, para dominar a la persona y subyugarla a sus manipulaciones, imposiciones o

seducciones.

DATTYING O ACOSO ENTRE PAREJAS.

Es el tipo de acoso que se presenta entre parejas mediante el uso del chantaje emocional o espionaje compulsivo.

ABUSO.

Es el acto o conducta por la cual una persona que tiene autoridad o relación de poder, exagera o se extralimita en pedidos o exigencias que atentan a la norma, el pudor o derecho de las personas sobre las facultades que les están concedidas para el desempeño de su cargo, actividad profesional, ocupación u oficio.

DISCRIMINACIÓN.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, discriminar tiene dos significados: el uno se refiere a separar, distinguir y diferenciar; siendo éste el concepto más general; y, el segundo significado se refiere al trato social diferenciado, pues indica que es "dar el trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc."

La discriminación para el presente caso, constituye todo acto de distinción en menos, como la exclusión o restricción que se realiza en una persona o grupo por su condición social, económica, preferencia sexual, origen étnico, creencia religiosa, diferencia de opinión, idioma, capacidad diferente, que tenga como consecuencia anular el ejercicio de sus derechos.

En el ámbito académico, se refiere a tratos diferenciados entre estudiantes por una condición subjetiva de quien ejerce el poder por tener una condición diferente a otro con el que juzga diferente entre otros puede ser por el hecho de ser mujer, tener estilo de vida diferente, pensar diferente, ser diferente; además de excluirlo/a del grupo; o, no considerar la opinión.

GÉNERO.

En términos de Biológicos se refiere a la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre **femenino y masculino considerando** las pautas de conducta que socialmente se espera de cada individuo; no obstante en la actualidad representa también a ideales sociológicos y culturales que definen las creencias y estilos de vida, determinándose varios la diversidad de géneros entre los principales: lesbiana, gay, travesti, transgénero, bisexual e intersexuales.

LGBT o LGBTTTI	Definición	Identidad de género	Orientación Sexual
Lesbiana	Su nombre proviene de las amazonas guerreras que vivían en la isla de Lesbos mencionadas en la mitología griega.	Femenina	Atracción hacia el mismo sexo.

Gay	El término se comienza a usar en Inglaterra durante el siglo XVI como sinónimo de alegre o feliz. Hoy se usa este anglicanismo para referirse a las personas homosexuales, especialmente hombres.	Masculino	Atracción hacia el mismo sexo.
Bisexual	Personas que se sienten atraídos por personas del sexo contrario y también por los que comparten su mismo sexo.	Masculino o femenino	Atracción por ambos sexos.
Travesti	Son personas que asumen el vestuario y la sexualidad del género opuesto.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.
Transgénero	Son personas que no se identifican con su sexo biológico e identidad sexual, sin embargo no cambian físicamente.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.
Transexual	Son personas cuya identidad de género está en discordancia con su sexo biológico e identidad sexual. Por ello se someten a procedimientos hormonales y quirúrgicos para homogeneizar este aspecto.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.
Intersexual	Personas que tienen genitales de ambos sexos, por ejemplo, tener un órgano reproductivo interno de una mujer y órgano sexual externo de un hombre.	Masculino o femenino	Heterosexual, homosexual o bisexual.

Gráfico recuperado de significados.com 18/03/2019

VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia como: El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones, por sus preferencias sexuales o estilos de vida.

Tipos de violencia:

La misma Organización Mundial de Salud, divide la violencia en tres categorías generales:

- violencia autoinfligida (comportamiento suicida y autolesiones),
- violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos; así como violencia entre personas sin parentesco),
- violencia colectiva (social, política y económica).

Por su Naturaleza

Los actos de violencia pueden ser:

- **Violencia física.**

  Todo acto de fuerza que se emplea contra el cuerpo del ser humano produciendo sufrimiento, dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

- **Violencia psicológica.**

  Refiere a la que causa daño emocional que produce disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca disminuir, descalificar o controlar sus acciones como ser humano, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

- **Violencia sexual.**

  Se considera violencia sexual la imposición en el ejercicio de la sexualidad de una persona a la que se le obligue a tener relaciones o prácticas sexuales con el agresor o con terceros, mediante el uso de fuerza física, intimidación, amenazas, medio coercitivo, o cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, en el que a la mujer no se le permita el derecho de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares.

- **Violencia patrimonial.**

  Aquella que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales, especialmente de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

- **Violencia Doméstica.**

  Es la violencia intrafamiliar y hace referencia a la violencia que se producen en el ámbito de convivencia familiar, y se produce porque uno de los miembros ejerce violencia contra otro, contra algunos de los demás o contra todos ellos.

- **Violencia simbólica.**

  La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

- **Violencia por omisión o negligencia.**

  Aquella en la que se omite procesos, beneficios u obligaciones incluye normativas legales o no los realiza y por

ello trasgrede derechos.

- **Violencia por exclusión.**

  Aquella en la que se excluye a una persona de procesos, beneficios u obligaciones incluyendo aquellas que por situación de inclusión o acción afirmativa, se le desconozca.

- **Violencia de género.**

  Todo acto violento en contra de las mujeres, niños, ancianos o miembros de comunidades que por historia han sido violentados en sus derechos al no considerarlos como iguales.

ORIENTACIÓN SEXUAL.

La orientación sexual se refiere a la decisión de optar por un patrón de preferencia sexual erótica, emocional y amorosa; según la Asociación Americana de Psicología, la orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros que se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina).

La orientación sexual existe a lo largo del continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Las personas bisexuales pueden experimentar una atracción sexual, emocional y afectiva hacia personas de su mismo sexo y del sexo opuesto. A las personas con una orientación homosexual se las denomina a veces gay (tanto hombres como mujeres) o lesbianas (sólo a las mujeres).

En una situación psicosocial y de manera específica en casos de acoso, discriminación, violencia de género y/o por orientación sexual, en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, es necesario considerar como principal intervención utilizar la prevención como agente imperativo dentro de la comunidad universitaria, no obstante, se debe contar con un instrumento que permita normar los pasos a seguir; a fin de otorgar un tratamiento integral que garantice el ejercicio de derechos y la restitución de los que pudiesen haber sido vulnerados.

Ejes de intervención en casos de acoso, abuso, discriminación, violencia de género y/u orientación sexual en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE:

1. Prevención.
2. Detección.
3. Intervención.
4. Derivación.
5. Seguimiento.

5.1 Prevención.

Prevenir la presencia de casos de acoso, abuso, discriminación, violencia de género y/u orientación sexual en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE será tarea imperativa de toda la comunidad universitaria, para ello, la Unidad de Bienestar Universitario deberá presentar un programa de prevención y erradicación del acoso, discriminación, violencia de género y/u orientación sexual que sea ejecutado al menos una vez al año, a fin de que la comunidad universitaria se encuentre informada sobre los conceptos, tipos, consecuencias e implicaciones legales, tanto en la matriz, como en todas sus extensiones, para lo cual las autoridades deberán brindar el total apoyo como evidencia del cumplimiento de la política pública, Objetivo 1, Política 1.9.

Igualmente, la Unidad de Talento Humano a través del área de Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Laboral, planifique y ejecute anualmente el programa de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo a la normativa legal vigente.

Las Unidades de Bienestar Universitario y Talento Humano, al menos una vez al año, con carácter de obligatorio, deberá realizar una campaña con la participación de toda la comunidad Universitaria, esto es Matriz y sus extensiones para prevenir casos de acoso, discriminación o violencia en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, para lo cual las autoridades e involucrados deberán dar las facilidades para la ejecución.

Como política institucional se impartirá una asignatura de prevención y actuación en casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, de manera obligatoria, en la modalidad virtual, la misma que deberá ser aprobada en cualquier nivel, previo a egresar; y en el caso de los servidores públicos, a su ingreso como miembro de la comunidad universitaria, a fin de que el estudiante, docente, administrativo o militar que ingresa a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE conozca la normativa legal interna y externa; así como las consecuencias a las que podría estar enfrentándose, en caso de involucrarse en actos de esta índole.

Para cumplir con lo anterior, la Unidad de Comunicación Social deberá difundir al inicio de cada semestre el curso, en línea, de prevención y actuación en casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

Dentro de las actividades de prevención, Bienestar Universitario, capacitará a los grupos estudiantiles sobre el tema de acoso, abuso, discriminación y violencia de género; a fin de que sean un ente de apoyo y difusión para estos casos.

En el marco del cumplimiento al Art. 71 de la LOES, se facilitará procesos de capacitación en temas de acoso, abuso, discriminación y/o violencia de género a los funcionarios de la Unidad de Bienestar Universitario, a fin de que puedan replicar el conocimiento adquirido a través de los cursos en línea permanentes.

La Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación (UTIC´s) deberá incluir en el sitio WEB de la Universidad de las Fuerza Armada ESPE un link, en el micrositio de las Unidades de Bienestar Universitario y Talento Humano, para mantener el curso de prevención y actuación en casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual; que, para el caso de estudiantes, luego de que lo haya aprobado emitirá un certificado con el número de horas y la condición de aprobado, que le permitirá obtener el egresamiento; y, en el caso de servidores públicos: docente, administrativo, militar o trabajadores, le permitirá incluir en su carpeta previa a la primera evaluación de desempeño en la función que se encuentre cumpliendo.

5.2 Detección.

Con la información que se proporcione en la etapa de prevención, se espera que la comunidad universitaria pueda detectar pautas de comportamiento psicosocial que pudiese caer en situaciones de prevención y actuación en casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, a fin de que alerte a los profesionales de la Unidad de Bienestar Universitario y Talento Humano, para que se tomen medidas de evitación o de protección; y, en caso de presentarse un de caso acoso, abuso, discriminación, violencia de género y/u orientación sexual, se active el protocolo de acción para estos casos, previa la denuncia escrita en el formato anexo al presente protocolo y que deberá estar disponible en el micrositio de la Unidad de Bienestar Universitario y de Talento Humano.

Medidas de Protección y seguridad a la víctima y/o denunciante/s:

- Alejamiento inmediato del presunto agresor.
- Proporcionar la seguridad a la presunta víctima.
- Dar el cambio administrativo, de funciones o de aula, según la condición del presunto agresor, a fin de que no tenga contacto directo con la presunta víctima.

- Facilidades para la declaración e indagaciones sobre el caso.
- Asesorar a la víctima sobre medidas de autoprotección.
- Asesorar sobre el trámite de orden legal que se requiere en estos casos.
- Intervención y acompañamiento a la presunta víctima; a fin de evitar represalias o revictimización, para lo cual funcionarios de Bienestar Universitario puede acudir al lugar de trabajo, aula, o en trámites de manera inesperada y periódica.

Durante la intervención en casos de acoso, abuso, discriminación, violencia de género y orientación sexual.

5.3 Intervención.

La Intervención en casos de violencia inicia con la detección del caso que puede ser evidenciada o sospechada por un/a docente, un/a compañero/a, servidor público o trabajador, con quien la víctima se interrelaciona diariamente; el Director de carrera; padre o madre de familia, Director de Departamento, Director de Unidad, entre otros; quienes están obligados a denunciar en la Unidad de Bienestar Universitario o Talento Humano, por escrito, a fin de activar a la Comisión Interdisciplinaria y quienes deberán realizar la intervención emergente para generar esperanza y bajar ansiedad, miedo o cualquier otro tipo de alteración emocional, siendo imperativo que las autoridades brinden seguridad y medidas de protección y seguridad, entendiéndose que son medidas que aseguren evitar la revictimización y protección tanto a la víctima como a los/as denunciantes.

Una vez estabilizada la víctima, la Unidad de Bienestar Universitario o Talento Humano, según el caso, deberá realizar una indagación previa a fin de elaborar un informe que será presentado ante el Director de Carrera, para que someta a consideración del Consejo de Carrera, Director de Talento Humano; o, pasar al H. Consejo Universitario, según consta en el Estatuto vigente en el capítulo que corresponde a las faltas y sanciones disciplinarias.

El informe deberá contener:

1. Antecedentes.
2. Datos de la víctima y del presunto agresor.
3. Denuncia y Declaración de la víctima por escrito.
4. Datos del grupo familiar de la víctima y del presunto victimario.
5. Secuencia de hechos y acciones.
6. Análisis del caso.
7. Conclusiones y recomendaciones.
8. Documentación anexa: denuncia en formato adjunto, solicitud de medidas de protección y seguridad por parte de la víctima, de testigos y/o denunciante/s.

En el informe deberá considerarse la confidencialidad y la norma legal para referirse a la presunta víctima o presunto agresor, a fin de precautelar la integridad de las personas, de acuerdo con la norma legal.

En la intervención en casos de acoso, desigualdad y violencia de género, conviene estar claros en que existen dos aristas que se debe considerar: lo objetivo que deviene de los signos y síntomas que son evidentes como golpes, hematomas, ansiedad, temor y miedo; y lo subjetivo que invisibiliza a la víctima pero que crea daños permanentes como la naturalización de la violencia, la indefensión aprendida, tipo de contacto: gestual, indiferencia, omisión, discriminación, lenguaje peyorativo, entre otros que no se ve pero que incomoda, lastima o deteriora el ser; por ello debe considerarse la intervención multidisciplinar.

Intervención del Equipo multidisciplinar y especializado.

Considerando que el ser humano es un individuo bio-psico-socio cultural sistémico contextual; que el tema de violencia

de género, discriminación, abuso y acoso es de alta complejidad; y, que la situación de esta naturaleza amerita atender múltiples necesidades que puede presentar la víctima, es imperativo que el equipo que interviene en el proceso sea del más amplio espectro disciplinar que deberá actuar de manera coordinada y desprendiéndose de cualquier protagonismo con miras a dar protección en primera instancia, precautelar la integridad del ser, rehabilitar física y psicológicamente a quien haya sufrido actos de discriminación, acoso o violencia en cualquiera de sus formas o tipos.

Equipo multidisciplinario básico de intervención en casos de discriminación, acoso y violencia de género:

- Psicólogo/a.
- Trabajador/a socia.
- Médico/a.
- Abogado/a.

Además:

En caso de ser estudiante: civil o militar, se incluirá al equipo:

- Director/a de Departamento.
- Director/a de Carrera.
- Director/a de Bienestar Universitario o su delegado.
- Representante estudiantil o su delegado.

En caso de servidor público: Docente, administrativo; o, trabajador:

- Director de Talento Humano.
- Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Representante del personal Docente o Representante del personal Administrativo (según el caso).

En caso de ser Militar asignado a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE:

- Militar asignado por el señor Rector.
- Director de Talento Humano Militar.
- Además se considerará lo que estipule el Reglamento Militar, en estos casos.

Una vez conformado el grupo multidisciplinario básico, designarán a un Secretario Ad Hoc, quien se encargará de recopilar la documentación del caso.

El equipo de intervención deberá realizar las indagaciones del caso, con todos los involucrados, a fin de determinar el tipo de discriminación, abuso, acoso o violencia; así como los daños sufridos por la víctima y recomendar las acciones pertinentes (Anexo formato de Informe)

En caso de no ser verás la denuncia, igualmente en el informe deberá constar la recomendación de sanción por la falsedad de la denuncia, tiempo invertido por los profesionales y el supuesto agresor, conforme a la norma legal vigente.

En todos los casos, sin perjuicio de la demanda particular ante los tribunales de justicia.

En caso de que un miembro del equipo multidisciplinario especializado estuviere involucrado, el Vicerrector de docencia o el jefe inmediato superior, de acuerdo con el órgano regular, designará un representante.

5.4 Derivación.

En caso de presentar lesiones físicas o su estado emocional evidencie altos niveles, deberá derivarse a la Red Integrada de Salud Pública y la máxima autoridad presentará la denuncia ante la fiscalía general del estado, para que luego la víctima continúe con las acciones legales pertinentes.

6. FUNCIONES DE CADA ACTOR O PROFESIONAL.

Psicólogo/a.

El psicólogo/a frente a casos de acoso, abuso, discriminación o violencia de género deberá realizar la evaluación psicológica para medir el nivel de afectación; así como también, definir las áreas afectadas para realizar el trabajo de psicoterapia breve; efectiva y pertinente; o si el caso lo requiere, la derivación a entidades públicas de salud.

Además, conjuntamente con trabajo social deberá realizar campañas de prevención a fin de prevenir/eliminar conductas de acoso, abuso, discriminación o violencia de género en la comunidad universitaria, a través de psico-educación y la formación de mediadores/tutores pares escolares (estudiantes) para actividades de prevención en las que se topen temas de participación activa, educación en valores, desarrollo de habilidades sociales como medio preventivo en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

Trabajador/a social.

Dará asesoría del trámite a seguir en estos casos; así como también realizará el acompañamiento a la presunta víctima y seguimiento del caso cuidando de que se le otorgue medidas de acogida y protección tanto a nivel personal como académico o laboral; e informará a las autoridades en caso de que se presenten represalias en el campo académico o laboral; y, cuidará en todo momento que se apliquen los principios inscritos en el presente instrumento, a fin de salvaguardar la integridad e identidad de las víctimas de acoso, abuso, discriminación o violencia de género.

Además, conjuntamente con psicología, deberá realizar campañas de prevención a fin de prevenir/eliminar conductas de acoso, abuso, discriminación o violencia de género en la comunidad universitaria, a través de psico-educación y la formación de mediadores/tutores pares escolares (estudiantes) para actividades de prevención en las que se topen temas de participación activa, educación en valores, desarrollo de habilidades sociales como medio preventivo en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y para que pueda tomar sus propias decisiones.

Médico/a.

Realizará el reconocimiento clínico, a fin de determinar si existen o no evidencia de agresión física o violación a su integridad física, y emitirá un informe que será entregado al secretario del equipo interdisciplinario instaurado para estos casos, para incluir en su expediente y contar con evidencia del hecho de acoso, abuso, discriminación o violencia de género; si el caso amerita, deberá referir al médico legista, para que emita su informe y con toda la documentación, remitir a la Fiscalía General del Estado, conforme señala el protocolo de actuación en casos de acoso, abuso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en el ámbito universitario, de la SENESCYT vigente.

Abogado/a.

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, deberá asignar un abogado para que conjuntamente con los demás miembros del equipo básico multidisciplinar determine la situación de acoso, abuso, discriminación o violencia de género; y, de determinar que efectivamente existe alguna de las situaciones antes descritas y que cuenta con todos los medios probatorios, realice todos los trámites legales que amerite el caso.

Además:

Director/a de Departamento.

Obligatoriamente observará medidas de protección para la presunta víctima, a fin de que el presunto agresor, no tenga contacto con la víctima, peor aún si existiera la posibilidad de que por algún motivo, la víctima dependa de una decisión o calificación sobre su desempeño académico; a fin de evitar represalias o revictimización.

Director/a de Carrera.

Si se enterase de que existe un caso de acoso, abuso, discriminación o violencia de género, deberá informar inmediatamente a la Unidad de Bienestar Universitario, a fin de activar al equipo multidisciplinario para estos casos; y, tomará medidas de protección a la presunta víctima, considerando en todo momento los principios para el tratamiento de esos casos, especialmente, cuidará la confidencialidad hasta que se determine la situación de acoso, abuso, discriminación o violencia de género.

Representante estudiantil o su delegado.

A fin de dar el respaldo entre iguales, especialmente para quien los representa ante el H. Consejo Universitario, es primordial ya que evidencia la participación activa de los compañeros en temas de violación a derechos, más aún en casos de acoso, abuso, discriminación o violencia de género, además que se obtendrá un criterio desde la óptica estudiantil.

Director de Talento Humano.

Obligatoriamente observará medidas de protección, necesarias e inmediatas, para la presunta víctima a fin de que el presunto agresor; no tenga contacto con la/el denunciante o presunta víctima y observará el traslado administrativo hacia una dependencia en la que no pueda tener contacto directo, a fin de garantizar su libre desempeño laboral y evitar represalias o revictimización.

Representante del personal Docente o Representante del personal Administrativo o Trabajador (según el caso).

Igualmente, a fin de dar el respaldo entre iguales, especialmente para quien los representa ante el H. Consejo Universitario, es primordial la intervención en estos casos, ya que evidencia la participación activa de los/las compañeros en temas de violación a derechos, más aún en casos de acoso, abuso, discriminación o violencia de género, además que se obtendrá un criterio desde la óptica de sus pares.

En caso de ser Militar asignado a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

En caso de que la presunta víctima o victimario sea militar, la máxima autoridad deberá asignar un militar para que conforme el equipo multidisciplinario para casos de acoso, abuso, discriminación o violencia de género para tener un criterio desde la óptica militar, además que le dará un respaldo a la víctima de ser acogido desde su igual.

Director de Talento Humano Militar.

Observará medidas de protección para la presunta víctima a fin de que el presunto agresor; no tenga contacto con la/el denunciante o presunta víctima y observará el traslado administrativo hacia una dependencia en la que no pueda tener contacto directo, a fin de garantizar su libre desempeño laboral y evitar represalias o revictimización. Además, será el encargado de tomar las medidas que para este caso señale el Reglamento de Régimen Militar.

7. **TIEMPO DE RESOLUCIÓN:**

Cuando se conozca un caso de acoso, abuso, discriminación o violencia de género inmediatamente deberá ser denunciado en la Unidades de Bienestar Universitario o Talento Humano, según el caso; quienes tendrán máximo 72 horas para contactar con la presunta víctima, realizar la entrevista o visita domiciliaria, si el caso amerita, a fin de emitir el informe a las autoridades y activar el equipo multidisciplinario.

El equipo multidisciplinario tendrá máximo ocho (8) días laborables para emitir el informe respecto del caso de acoso, abuso, discriminación o violencia de género, que será entregado a la máxima autoridad para aplicar el reglamento correspondiente para sancionar faltas; y, si el caso amerita realizar la denuncia ante la Fiscalía General del Estado, conforme lo dispone el protocolo de la SENESCY o la norma legal vigente, para estos casos.

Si el caso de acoso, abuso, discriminación o violencia de género, tuviese que ser tratado en el H. Consejo Universitario, con la consideración de que estos casos son tratados de oficio y no prescriben, la celeridad con la que se trate determinará la eficiencia y buena voluntad de la institución para erradicar la violencia de los predios universitarios, constituyéndose en política institucional: "NO a la violencia y SI al buen trato"

Después de la intervención en casos de acoso, abuso, discriminación, violencia de género y orientación sexual.

Seguimiento.

La Unidad de Bienestar Universitario o Talento Humano, según el caso, deberá realizar el seguimiento del caso hasta la resolución, rehabilitación y reinserción de la víctima a sus actividades académicas, administrativas, docentes o militares, hasta la culminación de sus estudios, esto es, obtener su título profesional, en el caso de estudiantes; y, en los demás casos, el seguimiento será permanente a fin de evitar cualquier tipo de represalia o revictimización, evidenciar el seguimiento y evidenciar la propuesta de erradicación de casos de discriminación, acoso o violencia en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; en el caso de funcionarios públicos, la Unidad de Talento Humano dispondrá a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Laboral que ejecute acciones similares de seguimiento y acompañamiento, según el caso.

Además se elaborará el informe final y archivo del expediente del caso con todos los registros derivados del caso.

Elaborado por:	Revisado y Supervisado por:	Aprobado por
Unidad de Bienestar Estudiantil	**Vicerrector de Docencia**	**Rectorado**
Dra. Ximena Tapia Pazmiño, MCPs **Directora de la Unidad de Bienestar Estudiantil**	Tcrn. Víctor Villavicencio, PhD **Vicerrector de Docencia**	Coronel C.S.M. Edgar Ramiro Pazmiño Orellana **Rector**

ESPE UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA	**VICERRECTORADO DE DOCENCIA** **UNIDAD DE BIENESTAR ESTUDIANTIL**	Código: Rev.: 0 Pág.: 1 de 1 Fecha:

FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO, ABUSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL PARA LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE

PARA ESTUDIANTES: CIVILES Y MILITARES

1. **DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS _____ EDAD: _____

CÉDULA DE CIUDADANÍA O PASAPORTE: _____ ID: _____

NACIONALIDAD: _____ GÉNERO: M ☐ F ☐ OTRO (indique) _____

ESTUDIANTE: ☐ CIVIL ☐ MILITAR ☐ PERIODO QUE CURSA: _____

DEPARTAMENTO: _____ UNIDAD: _____

CARRERA: _____ MODALIDAD: PRESENCIAL ☐ VIRTUAL ☐ DISTANCIA ☐

ESTADO CIVIL: SOLTERO/A: ☐ CASADO/A: ☐ VIUDO: ☐ DIVORCIADO/A: ☐ U.LIBRE ☐ SEPARADO/A: ☐

GRUPO ÉTNICO: MESTIZO: ☐ AFRO-ECUATORIANO: ☐ BLANCO: ☐ INDÍGENA ☐ AMAZÓNICO: ☐ TSÁCHILA: ☐ MONTUVIO: ☐

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: _____

PROVINCIA: _____ PARROQUIA: _____ CIUDAD: _____ SECTOR: _____

TELÉFONO: CONVENCIONAL: _____ CELULAR: _____ DE REFERENCIA: _____

CORREO ELECTRÓNICO: PERSONAL: _____ INSTITUCIONAL: _____

REGISTRA DISCAPACIDAD: MOTORA ☐ INTELECTUAL ☐ COGNITIVA ☐ PSICOLÓGICA ☐ AUDITIVA ☐ VISUAL ☐

POSEE ENFERMEDAD CATASTRÓFICA/DEGENERATIVA: _____

2. **DATOS DE LA AGRESIÓN:**

TIPO DE AGRESIÓN:

FISICA ☐ PSICOLÓGICA ☐ SEXUAL ☐ ABUSO ☐ ACOSO ☐ DISCRIMINACIÓN ☐ VIOLENCIA DE GÉNERO ☐

FRECUENCIA DE LA AGRESIÓN: OCASIONAL ☐ PERMANENTE ☐ PRIMERA VEZ ☐

FECHA DE LA AGRESIÓN _____ PRESENTA EVIDENCIA DE LA AGRESIÓN: SI ☐ NO ☐

LUGAR DE LA AGRESIÓN: _____

3. **DATOS DEL AGRESOR:**

DEPARTAMENTO/CARRERA/UNIDAD A LA QUE PERTENECE EL AGRESOR: _____

RELACIÓN DEL AGRESOR CON LA UNIVERSIDAD: DIRECTIVO ☐ DOCENTE ☐ ESTUDIANTE ☐ ADMINISTRATIVO ☐

GUARDIA ☐ MILITAR ☐ TRABAJADOR ☐

4. **DESCRIPCIÓN DE HECHOS SUSCITADOS:**

_____

_____

_____

_____

_____

5. **EFECTOS CAUSADOS POR LA AGRESIÓN:**

_____

_____

_____

FECHA DE RECEPCION DE LA DENUNCIA: _____

NOMBRE DE LA PERSONA QUE DENUNCIA _____ **FIRMA:** _____

CEDULA DE CIUDADANÍA: _____

NOMBRE DE LA PERSONA QUE RECIBE LA DENUNCIA: _____ **FIRMA:** _____

CARGO O FUNCION: _____

REPORTE DE DENUNCIA EN CASOS DE: ACOSO, DISCRIMINACIÓN. VIOLENCIA DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y VIOLENCIA LABORAL

PARA DOCENTES, ADMINISTRATIVOS, TRABAJADORES, MILITARES

FECHA DE LA DENUNCIA:	
NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO QUE DENUNCIA:	
CÉDULA DE CIUDADANÍA:	
TELÉFONO:	
CARGO:	
ÁREA DE TRABAJO:	
LUGAR DE TRABAJO:	

DECLARACION DE LA AGRESIÓN

LUGAR DE LOS HECHOS:	
FECHA:	
CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE SE DIO LA AGRESIÓN:	

DESCRIPCIÓN DE LA AGRESIÓN

ACTIVIDADES EJECUTADAS POR LA/EL DENUNCIANTE:				
NOMBRE Y CARGO DE LOS TESTIGOS				
TIPO DE AGRESIÓN:	Interna:		Externa:	
	Verbal:		Física:	
	Sexual::		Psicológica	
	Otra (Indique cuál):			
DAÑOS A LA PERSONA: (Cite cuales:)				
REQUIRIÓ ASISTENCIA MÉDICA: (Cite qué tipo:)				
DAÑOS A LA PROPIEDAD: (Cite cuales:)				
SE REALIZÓ LA DENUNCIA A UNA ENTIDAD DE CONTROL (EN CASO AFIRMATIVO INDIQUE LA FECHA Y EL PROCEDIMENTO REALIZADO):				

OBSERVACIONES

ASESORAMIENTO, MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CORRECTIVAS

NOMBRE DE LA PERSONA QUE DENUNCIA _____ **FIRMA:** _____

CEDULA DE CIUDADANÍA: | | | | | | | | | | |

NOMBRE DE LA PERSONA QUE RECIBE LA DENUNCIA: _____ **FIRMA:** _____

CARGO O FUNCION: _____