

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Que, el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar;

Que, el literal b) numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, el cual incluye b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, estableciendo como responsabilidad del Estado el adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual;

Que, el artículo 82 ibídem dispone que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. En el mismo sentido, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que el artículo 31 ibídem, prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. En la misma línea el artículo 347 de la Constitución de la República del Ecuador incluye como una responsabilidad del Estado el erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes;

Que, el artículo 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, dispone como obligaciones estatales las de: b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar

la violencia contra la mujer; c) incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; f) establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g) establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces;

Que, el artículo 8 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, dispone que los Estados parte deberán adoptar medidas específicas para: a) fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; d) suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados; f) ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 2 dispone a los Estados Partes: d) abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

Que, en el artículo 1, de la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia ratificada por Ecuador el 13 de julio del 2021, define que:

Numeral 1.- Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

Numeral 5.- Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.

Que, el artículo 5 literal j) de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), establece como un derecho de las y los estudiantes el desarrollarse en un ambiente libre de todo tipo de violencia;

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en el artículo 17 reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República;

Que, el artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en ejercicio de la autonomía responsable, faculta a las Universidades y Escuelas Politécnicas: "(...) b) la libertad de expedir sus estatutos en el marco de las disposiciones de la presente Ley; e) la libertad para gestionar sus procesos internos";

Que, el artículo 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone que las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar, la cual tendrá entre sus atribuciones el: a) promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria; b) promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia; c) brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos; así como d) formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales; siendo responsabilidad de esta dependencia, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;

Que, el literal e del artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior contempla como faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores el: 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. En este contexto, en su artículo 207.2 se ha descrito al acoso, discriminación y violencia de género en una institución de educación superior, como aquellas actitudes que vulneren directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Siendo que estos casos deben ser conocidos 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;

Que, en la Reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de agosto del 2018, se incluyó la Disposición Transitoria Décima Primera, la misma que disponía a las instituciones de educación superior que, en un plazo de sesenta (60) días, normen el procedimiento de denuncia vía administrativa y judicial de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales perpetrados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad

universitaria, entiéndase a estos como directivos, funcionarios(as), personal académico, no académico, administrativo, trabajadores(as) y estudiantes;

Que el artículo 5 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (LOIPEVCM) dispone que el Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de dicha Ley y se evite la revictimización e impunidad. En el mismo sentido, el artículo 6 íbidem, respecto a la corresponsabilidad, señala que el Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto;

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (LOIPEVCM), establece como derechos de las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, el derecho: 10) a ser escuchadas en todos los casos personalmente por la autoridad administrativa o judicial competente, y a que su opinión sea considerada al momento de tomar una decisión que la afecte. Se tomará especial atención a la edad de las víctimas, al contexto de violencia e intimidación en el que puedan encontrarse. 11) a recibir un trato sensibilizado, evitando la revictimización, teniendo en cuenta su edad, su situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias que requieran especial atención; 12) a no ser confrontadas, ni ellas ni sus núcleos familiares con los agresores. Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos en los procesos de atención, protección o penales; 13) a la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas y judiciales competentes; 20) a recibir protección frente a situaciones de amenaza, intimidación o humillaciones;

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (LOIPEVCM), determina como ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres a los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, entre los que se cuenta al ámbito educativo, comprendido éste como contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de la comunidad educativa de todos los niveles. Por otro lado, define al ámbito laboral como aquel que comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. La misma que incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la

negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia;

Que, el artículo 15 *ibídem*, incluye, dentro de los principios del sistema al de no revictimización, confidencialidad, gratuidad, oportunidad y celeridad, como aquellos a los que obligatoriamente deben sujetarse las autoridades en los procesos de prevención, atención, protección o reparación respecto de niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores;

Que, el artículo 280 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas, Código de la Democracia, establece que violencia política de género, es aquella agresión cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, contra de las mujeres candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de las funciones propias de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades.

Que el en el Código Orgánico Integral Penal se establecen las siguientes definiciones:

Art. 154.- Intimidación.- La persona que amenace o intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que esté íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho.

Art. 154.2.- Hostigamiento.- La persona natural o jurídica que, por sí misma o por terceros o a través de cualquier medio tecnológico o digital, moleste, perturbe o angustie de forma insistente o reiterada a otra.

Art. 154.3.- Contravenciones de acoso escolar y académico.-

1. Acoso académico: Se entiende por acoso académico a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hostigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación.

2. Acoso escolar entre pares: Cuando las mismas conductas descritas en el párrafo anterior se produzcan entre estudiantes niñas, niños y adolescentes.

Art. 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones.

Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.—Comete delito de violencia psicológica la persona que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, pensamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, manipulación, chantaje, hostigamiento, humillación o aislamiento o cualquier otra conducta que cause afectación.

Art. 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Art. 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación.

Se considerará ciberacoso sexual cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realiza utilizando cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, medios tecnológicos, electrónicos o digitales.

Art. 170.- Abuso sexual.- La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal.

Art. 171.- Violación.- Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.
2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.
3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.

Art. 172.1.- Extorsión sexual.- La persona que, mediante el uso de violencia, amenazas o chantaje induzca, incite u obligue a otra a exhibir su cuerpo desnudo, semidesnudo o en actitudes sexuales, con el propósito de obtener un provecho personal o para un tercero, ya sea de carácter sexual o de cualquier otro tipo.

Art. 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

Art. 177.- Actos de odio.- La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH.

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.

Que el Artículo 45 literal e) del Estatuto de la Universidad San Gregorio de Portoviejo otorga al Consejo Universitario la facultad de “Conocer, aprobar y reformar los reglamentos que norman la institución, que el/la Rector/a presente a consideración. Que el Literal f) del mismo artículo y Estatuto, faculta al Consejo Universitario “Conocer y pronunciarse sobre asuntos académicos, administrativos, financieros y disciplinarios, que sometan a su consideración las autoridades de la Universidad.

Que el Capítulo III del Reglamento de Ética en su Artículo 5. Literal g. Establece como responsabilidad de la Universidad “Promover espacios laborables amigables y de calidad y fomentar espacios, formas y medios de comunicación interna para construir un ambiente de interrelación personal óptimo, con el objetivo de generar relaciones en las que primen los principios universitarios.” Que el Artículo 6. Literal b. Del Reglamento de Ética, establece las mismas responsabilidades antes mencionadas para todos los miembros de la comunidad universitaria.

Que el Artículo 15.- Conductas sexuales del Reglamento de Ética indica que “Se promueve dentro de la universidad que todos sus miembros y alumnos se sientan respetados y valorados por lo que ninguno de ellos deberá ser objeto de acoso sexual en el trabajo en sus actividades universitarias. Cualquier acto de acoso o conducta sexual inapropiada, es contraria a la ética de la universidad.”

Que mediante Disposición General No. SENESCYT- 2019-139, publicada en el Registro oficial RO126_02020122, Año I N° 126, el miércoles 22 de enero de 202 , se dispone a todas las Instituciones de Educación superior elaborar y aplicar un Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual.

Que el Ministerio de Trabajo expidiera el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244 para que las empresas públicas y privadas implementen el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

En ejercicio de sus atribuciones estatutarias, resuelve expedir el siguiente:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

La Universidad San Gregorio de Portoviejo, con el fin de garantizar el ejercicio del derecho que mantienen estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio que integran la comunidad universitaria de desempeñarse en ambientes libres de todo tipo de violencia para estudiar y trabajar en ella, define los procedimientos y acciones tendientes a la prevención y actuación en casos de violencia de género, acoso, discriminación por orientación sexual e identidad de género al interior de la Universidad.

CAPÍTULO I

FINALIDAD, ALCANCE, PRINCIPIOS Y ENFOQUES

Artículo 1.- Finalidad.- Aportar a la erradicación de la violencia de género, acoso sexual y discriminación por orientación sexual e identidad de género, por medio de acciones de prevención, atención integral a la víctima de dichas situaciones y con medidas orientadas a la no repetición de estos actos, para promover una cultura de respeto y garantía de los derechos de cualquier miembro que forme parte de la comunidad universitaria.

Artículo 2.- Alcance.- El presente Protocolo regirá las estrategias de prevención y atención para la erradicación de todas las formas de discriminación y tipos de violencia de género contra las mujeres y diversidades sexo genéricas, que sean producto de las relaciones generadas en el ambiente universitario; dichas estrategias serán observadas por todas las dependencias universitarias de manera obligatoria, ya sea en los campus principales, extensiones o modalidades presenciales, semipresencial o a distancia y acciones de vinculación con la sociedad y en todo espacio de interrelación entre los miembros de la comunidad universitaria. Las personas sobre las cuales se podrá aplicar el presente Protocolo son:

- Autoridades,
- Docentes e investigadores/as,
- Personal de administración y servicios,
- Estudiantes,
- Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad de San Gregorio de Portoviejo, siempre que desarrollen su actividad en la misma,
- Cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad de San Gregorio de Portoviejo sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y
- Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas y/o proyectos de vinculación con la sociedad, en cuyo caso se harán las indicaciones correspondientes para su cumplimiento estricto.

Artículo 3.- Principios y Enfoques.- Las personas de las dependencias a cargo de la ejecución de los procesos de prevención y atención de denuncias por violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género, observarán, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, los siguientes principios y enfoques rectores:

Principios:

Pro ser humano.- En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, 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.

Igualdad y no discriminación.- La Universidad San Gregorio de Portoviejo garantiza la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación producida como objetivo o como resultado, tal como lo indica la CEDAW. Ningún miembro de la comunidad universitaria puede ser discriminado o discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.

Diversidad.- La Universidad San Gregorio de Portoviejo declara ser una institución respetuosa de la diversidad, por tanto, promueve el respeto estricto de los derechos de las personas, independientemente de su edad, sexo, identidad de género u otra condición, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República.

Centralidad en la víctima.- Creer en la palabra de la o las personas denunciantes, sin menoscabo de las garantías que deben observarse para los derechos de las demás partes procesales; garantizar que no se efectúen represalias ni sanciones por el hecho de denunciar, y se llegue a la restitución integral de sus derechos vulnerados.

No revictimización.- Proscripción definitiva y en todo momento del uso de procedimientos y métodos que lesionan la dignidad de la víctima, por ejemplo, careos, reiteración de los relatos, entre otros. Quienes intervienen en el eje de atención de denuncias darán un buen trato, evitarán comentarios y juzgamientos de la víctima. Este principio implica también que la víctima debe estar informada del proceso y debe ser respetado su derecho a mantener en reserva información que no aporte al proceso.

Confidencialidad.- La Universidad San Gregorio de Portoviejo, garantiza de manera estricta el principio de confidencialidad a la persona que denuncie un hecho de acoso, discriminación y violencia de género. Con la autorización previa de quien formula la denuncia, esta llegará a la comisión pertinente, revelando solo la información estrictamente necesaria y únicamente de las personas involucradas en el proceso.

Derecho a la defensa.- Se respetará el derecho a la presunción de inocencia y una vez conocida la denuncia se realizará la notificación pertinente a la persona denunciada para que proceda con la presentación de pruebas de descargo según comprende la normativa interna de la institución.

Celeridad procesal.- Todos los actores dentro de la ruta de actuación de este Protocolo deberán brindar una atención ágil, efectiva y oportuna para asegurar un procedimiento sumárisimo procurando que los procesos administrativos se integren en un solo acto, de ser posible se impulsen simultáneamente, y no se den cumplimiento sucesivo para evitar formalismos, trámites superfluos e innecesarios ya que la falta de celeridad puede traer consecuencias graves en torno a la seguridad e integridad de la víctima.

Integralidad.- La Universidad San Gregorio de Portoviejo, coordinará y articulará a partir de las diversas instancias internas y externas la atención para las víctimas de acoso, discriminación y violencia.

Enfoques:

Los enfoques que se exponen a continuación, constan en el Art. 7 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (LOIPEVCM).

Enfoque de género.- Permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.

Enfoque de derechos humanos.- Determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.

Enfoque de interculturalidad.- Reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia.

Enfoque intergeneracional.- Reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida.

Enfoque de integralidad.- Considera que la violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan.

Enfoque de interseccionalidad.- Identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.

CAPÍTULO II

EJES DE INTERVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO, Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 4.- Ejes de Intervención.- Los ejes de intervención, alineados a buenas prácticas para erradicar la violencia de género y acoso sexual, en el ámbito universitario son:

1. Eje de prevención; y,
2. Eje de atención de denuncias de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Todas las dependencias que componen la Universidad San Gregorio de Portoviejo que, en el marco de sus atribuciones, intervinieren en los dos ejes del presente Protocolo, lo harán en el marco de los enfoques de género y derechos. Si la intervención de una instancia se realizara en el marco del eje de atención, los participantes no podrán emitir conjeturas y/o juicio de valor previos al cumplimiento de los procedimientos aprobados. En caso de conflicto de intereses se abstendrán de conocer y atender el caso, lo cual pondrán en conocimiento de la autoridad competente.

Artículo 5.- Dependencias e instancias que intervienen en el presente Protocolo.- La Universidad San Gregorio de Portoviejo garantiza, a través del Observatorio OVIGEMA, un enfoque común y coordinación efectiva de las instancias cuyas acciones fundamentan el plan institucional de prevención de violencia de género y acoso sexual, en el cual intervienen las siguientes instancias universitarias:

- Departamento de Comunicación y medios de difusión interna y externa de la Universidad
- Departamento de Bienestar Universitario
- Consultorio Jurídico Gratuito de la Universidad San Gregorio
- Departamento de Gestión del Talento Humano
- Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional
- Unidades académicas
- Rectorado
- Consejo Universitario de la Universidad San Gregorio
- Asociaciones de estudiantes, trabajadores y profesores, en caso de que no existan asociaciones legalmente constituidas, se requiere representantes de estudiantes, trabajadores, docentes.

En el marco de las atribuciones establecidas en los Artículos 99 y 120 de su Estatuto, la Universidad San Gregorio de Portoviejo canaliza por intermedio de los departamentos de Bienestar Universitario y, Seguridad y Salud Ocupacional y sus diferentes áreas, la

atención de las denuncias que se presentaran y/o acciones de oficio que fueran necesarias establecer. Las acciones de las dos instancias serán evaluadas anualmente.

La Universidad San Gregorio de Portoviejo establece la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género para todos los estamentos de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, la cual se integrará en la forma establecida en el Capítulo IV del presente Protocolo y mantendrá las atribuciones ahí especificadas.

CAPÍTULO III

EJE DE PREVENCIÓN

Artículo 6.- De la difusión y promoción.- El departamento de Comunicación de la Universidad, en acuerdo con las instancias señaladas en el Artículo 5, elaborará estrategias comunicacionales para la difusión del presente Protocolo, así como de las rutas de actuación correspondientes; también es su responsabilidad mantenerlas publicadas en lugares visibles de toda la Universidad y en medios de comunicación e información institucionales, tales como la página web institucional, redes sociales, radio, televisión y difundirlas periódicamente a través de los correos electrónicos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Esta instancia también generará estrategias que comuniquen el carácter de delito de las violencias, que promuevan la ruptura del silencio cómplice de quienes observan violencia de género sin denunciarla y que impulsen una convivencia basada en el respeto a los derechos humanos de las diversidades sexo genéricas.

La dirigencia estudiantil y los diferentes estamentos (autoridades, docentes, empleados y trabajadores) de la Universidad realizarán campañas comunicativas y de difusión del Protocolo de lo cual se llevará el registro e informes anuales.

Artículo 7.- De las alertas tempranas y disuasión de comportamientos de violencia de género y acoso sexual.- La planificación y ejecución de las instancias universitarias, en lo que le corresponda, contemplarán la realización de las siguientes acciones orientadas a levantar alertas tempranas que impidan el desarrollo de violencia de género y acoso sexual.

Instancias universitarias como el Observatorio OVIGEMA, programa de Riesgos Psicosociales y otros propiciarán el desarrollo de diagnósticos e investigaciones generales o parciales, establecimiento de indicadores, etc., sobre la violencia y acoso sexual en la Universidad San Gregorio que muestre los cambios que se dan para lograr un ambiente inclusivo y de paz;

De acuerdo al mandato del Art. 119 del Estatuto de la Universidad, el departamento de Evaluación y gestión de la calidad incorporará en la evaluación docente criterios que denoten conductas discriminatorias, violencia de género y acoso sexual;

El departamento de Gestión del Talento Humano incluirá en los procesos de selección y evaluación de personal y planta docente, criterios para evaluar los estereotipos y concepciones vinculadas con la discriminación y violencia de género.

El departamento de Bienestar Universitario actuará de oficio, sin queja de por medio, cuando se tiene noticias de situaciones que podrían desencadenar hechos de discriminación y violencia de género. La instancia correspondiente de dicha dirección llamará al (los) presunto(s) involucrado(s) en estos hechos y a las autoridades de la instancia a la que éste (éstos) se deben, para informarles de las situaciones conocidas y de las posibles implicaciones que estas pueden desencadenar.

El Comité de Ética aplicará de manera oportuna y pertinente los Reglamentos de Ética, de tal manera que se muestren claramente los límites de respeto necesarios en la convivencia universitaria. Además, incorporará, mediante resolución de órgano competente, un artículo que permita exigir a estudiantes y docentes que sean sancionados por faltas de violencia de género y acoso sexual, realizar trabajo voluntario si así se considerase en la resolución correspondiente.

El Departamento de Gestión del Talento Humano, aplicará de manera oportuna y pertinente el Reglamento Interno de Trabajo, de tal manera que se muestren claramente los límites de respeto necesarios en la convivencia universitaria, además, incorporará una cláusula en el contrato de trabajo de quienes ingresan a laborar en la institución.

La Dirección de Desarrollo Institucional, planificará, construirá y realizará el mantenimiento respectivo con enfoques de género y prevención de violencia de género y acoso sexual la infraestructura en todos los campus universitarios.

Las instancias que se nombran en el Artículo 8 de este Protocolo, planificarán y ejecutarán anualmente estrategias de capacitación a estudiantes, docentes, empleados y trabajadores en el enfoque de género y prevención de violencia de género y acoso sexual.

Artículo 8.- De la promoción de la igualdad entre los géneros para la disminución paulatina de la violencia por esta causa en la Universidad San Gregorio de Portoviejo.

El Observatorio OVIGEMA dispondrá el proceso y los mecanismos oportunos y pertinentes para:

- Combatir la violencia simbólica implicada en prácticas de violencia de género y en sus manifestaciones concretas como certámenes de belleza, o por medio del lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos de género y sexismos (expresiones verbales o lenguaje que descalifique y minimiza a las mujeres y personas de diversidades sexo genéricas) presentes en el ejercicio de la cátedra, publicaciones internas y externas de cualquier estamento universitario.
- Fortalecer el desarrollo de una red interna estudiantil y docente multiplicadora de buenas prácticas para la erradicación de la violencia de género en la Universidad.
- Normalizar y fortalecer la presencia de personas de diversidades sexo genéricas en la representación estudiantil mediante la asignación de un cupo como medida de acción positiva.
- Garantizar las expresiones estéticas de género que adoptan las personas no binarias en la convivencia cotidiana y actos formales.

- Apremiar a los partidos y movimientos que participen en las elecciones de autoridades y representantes de todos los estamentos universitarios, a la suscripción de un código de ética en el que se sancione la violencia política de género contra las mujeres y diversidades sexo genéricas en los procesos electorales con base en el Código de la Democracia art. 280.
- Disponer a las unidades académicas y administrativas de la Universidad la organización, por lo menos una vez al año y de preferencia en el mes de noviembre, de eventos que permitan exponer la problemática de violencia de género en la Universidad y a nivel general, y apreciar los impactos que ésta genera en las personas y en la sociedad.

CAPÍTULO IV

EJE DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 9.- Del Eje de atención de denuncias.- Este Capítulo regula el proceso a seguir desde la interposición de una denuncia, su trámite e indagación, hasta la emisión del Informe Final para el conocimiento y resolución del Consejo Universitario de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, respecto de los hechos de casos de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género, puestos en conocimiento del departamento de Bienestar Universitario, cuando la víctima y/o el presunto agresor o agresora formaren parte de cualquiera de los segmentos universitarios, de lo cual se haya podido dar fe, mediante la constatación de su matrícula, la contratación como docente, empleado, trabajador u otra forma de pertenencia a la Universidad.

El proceso del Eje de Atención cumplirá con las siguientes fases:

1. Fase de Comunicación y Detección del hecho
2. Fase de Intervención Psicosocial y de Asesoría Legal.
3. Fase de Indagación,
4. Fase de Resolución,
5. Fase de Seguimiento y acompañamiento a la víctima.

(Ver Anexo 1. Ruta de actuación en casos de violencia de género y acoso sexual)

Artículo 10.- Fase de Comunicación y Detección.- Estudiantes, docentes, empleados y trabajadores que sean víctimas de algún acto de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género al interior de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, podrán poner en conocimiento de la Jefatura del Departamento de Bienestar Universitario o su delegado para este fin, los hechos suscitados para recibir atención directa e integral de su caso.

Las denuncias podrán ser realizadas de forma verbal y escrita, en el primer caso, en las oficinas del Departamento de Bienestar Universitario, en el segundo caso, al correo

electrónico institucional que se creará y difundirá para este fin. Podrán ser presentadas por parte de la víctima o por un tercero; se podrá actuar de oficio indagando noticias de las que se llegue a tener conocimiento por cualquier medio.

Con este fin, el Departamento de Bienestar Universitario, contará, entre su personal, con profesionales de Trabajo Social, Salud, Psicología y Derecho, con formación y experiencia en violencia de género.

Para esta fase, asignará al funcionario con formación en derecho, como responsable de la recepción de las denuncias y proveerá un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que el procedimiento lo requiere.

Estudiantes, docentes, empleados y trabajadores que se sintieren víctimas de lo tipificado como violencia de género y acoso sexual, (Ver Anexo 2. Tipos y prácticas de violencia de género), además de esta instancia universitaria, pueden presentar una denuncia en las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, en el Ministerio del Trabajo, en las Inspectorías de Trabajo, según el segmento del que provenga la víctima.

Artículo 11.- De la Obligación de denunciar.- Las autoridades, directivos, docentes, estudiantes, empleados y trabajadores que conocieren de un hecho de violencia de género, acoso o discriminación a causa de orientación sexual e identidad de género ocurrido en la Universidad San Gregorio de Portoviejo, tienen la responsabilidad y obligación de denunciar ante el departamento de Bienestar Universitario las presuntas infracciones cometidas, para ello indicarán sucintamente los hechos acaecidos, identificando a la víctima y al presunto agresor o agresora; igual obligación mantienen todas las instancias y dependencias académicas y administrativas, así como los gremios estudiantiles, de docentes, empleados y trabajadores de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. La responsabilidad y obligación se extiende también a velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo hasta su culminación.

Artículo 12.- De las Prohibiciones.- Se encuentra expresamente prohibida toda medida encaminada a disuadir o censurar la presentación de denuncias por violencia de género, acoso o discriminación a causa de orientación sexual e identidad de género.

Igualmente, se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso sexual o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios estudiantiles, académicos y laborales. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada.

Artículo 13.- De la actuación del funcionario/a responsable del Protocolo.- El funcionario responsable de la implementación del presente Protocolo, deberá tener formación profesional en derecho, con formación y experiencia en temas de género, violencia de género, discriminación y acoso sexual por orientación e identidad de género, quien tendrá bajo su responsabilidad:

- Proceder con la recepción de la denuncia, su registro (Ver Anexo 3. Formato de denuncia de violencia de género y acoso sexual), el cual deberá constar en la página web de la institución.

- Informar sobre el procedimiento y la suscripción del consentimiento informado (Ver Anexo 3. Final del formulario se firma un Consentimiento Informado) para que la Universidad inicie el proceso administrativo;
- Establecer el segmento al que corresponde la víctima;
- Notificar, en el término de 24 horas, vía correo electrónico a los responsables de los servicios de Trabajo Social y Salud, Psicología de la institución.
- Velar que la víctima reciba atención psicosocial y legal en todas las fases;
- Notificar y mantener informadas a las partes de cada una de las diligencias que se llevarán a cabo, quienes podrán contar con el patrocinio de un profesional en derecho para que asuma su defensa técnica en el proceso administrativo. Si el presunto/a agresor/a contara con patrocinio profesional y no la víctima, el/la, funcionario/a responsable del Protocolo, precautelando la igualdad de condiciones, velará que desde el Departamento de Bienestar Universitario se gestione este patrocinio en la Defensoría del Pueblo o de los Consultorios Jurídicos Gratuitos de la Universidad u otros de la ciudad.
- Remitir la denuncia y su documentación a la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género.
- Actuar como secretario/a de la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género.
- Derivar el caso a instancias internas y externas.
- Si una denuncia fuese interpuesta por un miembro de la comunidad universitaria diferente a la víctima, el funcionario/a responsable del Protocolo deberá informar a la presunta víctima sobre el particular en 24 horas, e indicarle que está en libertad de iniciar del procedimiento establecido en el presente instrumento, garantizarle apoyo psicosocial y asesoría legal y orientarle en la suscripción del formulario de denuncia y consentimiento informado.
- Realizar el seguimiento respectivo, una vez que el informe de la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género fuera emitido y entregado a la autoridad u órgano competente para la resolución.

Artículo 14.- De la Fase de Intervención Psicosocial y de Asesoría Legal.- Una vez recibida la notificación del o la profesional a cargo de la implementación del Protocolo vía correo electrónico a los servicios de Trabajo Social, Salud y Psicología y al Consultorio Jurídico Gratuito de la institución, por intermedio de sus responsables; éstos deberán contactar a la víctima y, en el marco de sus competencias, ofrecer e implementar los servicios asistenciales que les corresponden, inmediatamente de recibida la notificación.

Artículo 15.- De la atención psicosocial.-

Los servicios de Trabajo Social, Salud y Psicología, coordinarán para una inmediata atención de la víctima de violencia de género o acoso sexual y, cada uno en su

especialización, atenderán a la víctima para que queden cubiertas, por lo menos, las siguientes diligencias:

1. Entrevista con la víctima,
2. Contención en crisis¹,
3. Valoración del riesgo²,
4. Investigación del entorno familiar y social,
5. Derivación para atención psicológica y médica de ser el caso³.
6. Informe para la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género, antes de las 48 horas de recibida la denuncia conteniendo información que aporte al proceso indagatorio y evitando consignar información confidencial que no guarde relación con el caso, y
7. Certificación de seguimiento a la víctima para el departamento de Bienestar Universitario.

Dicha atención, estará a cargo de profesionales con especialización y/o experiencia en violencia de género y se realizará con calidad y calidez y con parámetros que eviten la revictimización y guarden la confidencialidad, utilizando los registros específicos de cada área.

Artículo 16.- De la atención legal.- El Consultorio Jurídico Gratuito de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, brindará la orientación legal a la víctima sobre la ruta del presente Protocolo. La atención legal a la víctima también puede incluir patrocinio, de acuerdo a la necesidad del caso. La actuación en el presente Protocolo, obliga al Consultorio Jurídico Gratuito de la Universidad a ejecutar las siguientes acciones:

1. Explicación a la víctima respecto del proceso establecido en este Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género, acoso, discriminación por orientación sexual e identidad de género, sus fases, ejes de atención y los derechos que le asisten a la víctima dentro el proceso administrativo.

¹ El servicio de Psicología del departamento de Bienestar Universitario, realizará una primera intervención en crisis enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática. Es importante reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y facilitar la atención de un/a profesional de la psicología para terapia clínica respectiva.

² El servicio de Trabajo Social del departamento de Bienestar Universitario, entre otros aspectos, realizará un análisis del contexto social de la víctima, tanto dentro como fuera de la universidad, procurando establecer las redes sociales de apoyo con las que puede contar y, reforzarlas, de ser necesario; a la vez, debe establecer los riesgos inminentes y potenciales de su contexto social y familiar que deben ser gestionados.

³ El servicio médico de Bienestar Universitario realizará una primera intervención del afectado, si se tratare de casos de violencia sexual, lo derivará a alguna de las unidades de atención de peritaje integral (UAPI) de la fiscalía general-Portoviejo para la atención médico-legal. En dichas Unidades se realizarán exámenes médicos que tienen carácter de legal y es una prueba importante para la consecución del proceso legal.

2. Apoyo para la consecución de patrocinio particular para la víctima en instancias como la Defensoría del Pueblo, los Consultorios Jurídicos Gratuitos de la Universidad San Gregorio y/o en fundaciones y redes de apoyo que ofertan patrocinio.
3. Asesoría y acompañamiento a la víctima en la presentación de la denuncia ante la Fiscalía, de tratarse de hechos que hagan presumir el cometimiento de un delito.
4. Seguimiento al proceso penal que se llegare a iniciar por efecto de la denuncia hasta que se cuente con una sentencia ejecutoriada, comunicando a la Universidad su avance, así como los posibles efectos de la sentencia que se llegare a dictar para esta Institución de Educación Superior.

Artículo 17.- De la Fase de Indagación.- Una vez registrada la denuncia por el Departamento de Bienestar Universitario, en un término máximo de 48 horas esta dependencia, por intermedio de su jefe/a, recabará la información acumulada hasta el momento en las fases de Detección y Atención psicosocial y legal y convocará a la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, la que deberá iniciar sus sesiones en el plazo máximo de 24 horas luego de recibida la convocatoria.

Artículo 18.- De la conformación de la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género.- La Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, tiene competencia exclusiva dentro de la Universidad San Gregorio de Portoviejo para conocer, indagar y emitir un informe que pasará a la resolución de órgano y autoridad competente, sobre faltas tipificadas como violencia de género y acoso sexual en la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (LOIPEVCM). Es una Comisión prevista en el Art. 32 del Reglamento de Ética de la Universidad San Gregorio de Portoviejo "...para el análisis y revisión de la conducta no ética reportada con el fin de aplicar medidas de corrección y mejora cuando corresponda", en este caso, se crea para investigar las faltas contempladas en el Art. 37 del mismo Reglamento: "Prohibiciones. h) acoso sexual y requerimiento de otra clase de ofertas para sacar ventaja; y, r) cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridad, etc." y otras especificadas en la LOIPEVCM.

La Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género estará integrada con voz y voto por las siguientes personas:

1. Jefe o jefa del departamento de Bienestar Universitario o su delegado/a, quien la presidirá,
2. Coordinador o coordinadora del Observatorio OVIGEMA de la Universidad San Gregorio de Portoviejo o su delegado/a,
3. Una persona externa a la Universidad, la que puede provenir de las fundaciones que atienden violencia de género, del movimiento de mujeres de la ciudad de Portoviejo, o un representante o delegado de la Junta Cantonal de Derechos de Portoviejo.

4. Un representante del segmento al que pertenezca la víctima (estudiante, docente, empleados, trabajadores).

Actuará en calidad de secretario o secretaria de la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género, el o la funcionaria de departamento de Bienestar Universitario responsable del Protocolo, quien tiene voz y no voto, dará fe de los actos procesales, organizará y custodiará el expediente mientras transcurre el proceso, realizará las comunicaciones y citaciones correspondientes.

Podrá participar de las sesiones de la Comisión Especializada un delegado del Consultorio Jurídico gratuito de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, instancia que deberá ser notificada de la activación del Protocolo; este delegado actuará con voz, pero sin voto, y vigilará que en el proceso se cumplan todos los principios que rigen a este Protocolo, de manera especial, los de pro ser humano, centralidad en la víctima y no revictimización. A falta de un funcionario con formación profesional en Derecho en el Departamento de Bienestar Universitario, este delegado podrá asumir como secretario de la Comisión, con todas las funciones aquí establecidas para dicha función.

Artículo 19.- De las sesiones de la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género.- La Comisión Especializada sesionará en un lapso de 24 horas de recibida la convocatoria y dictará un primer acto que deberá contener al menos:

1. Identificación de la o las personas denunciadas, víctima y denunciantes en caso de que no sea la misma víctima quien interponga la denuncia.
2. Relación de las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se han dado los hechos.
3. Relación circunstanciada de los hechos que motivan el inicio del procedimiento, así como de la falta administrativa en la que ha incurrido presuntamente el o la denunciada y la sanción que pudiere corresponder.
4. Indicación clara y expresa que la presente indagación, así como futuros procedimientos disciplinarios que la Universidad San Gregorio de Portoviejo pudiera instaurar en contra del presunto agresor, son y serán independientes de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos de la denuncia, que pudieran revestir carácter de delito, ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa que pueda corresponder a los /las involucrados/as.
5. De ser el caso, se dictarán medidas internas de prevención y protección tendientes a precautelar la integridad de la víctima, como indica el art. 47 de la LOIPEVCM.
6. El derecho que le asiste al presunto agresor o agresora de comparecer al proceso indagatorio para presentar pruebas de descargo o alegaciones y los demás relacionados al debido proceso. Si es su decisión, podrá ser asistido de un profesional en derecho, en cuyo caso, igual derecho le asistirá a la víctima.

7. Notificaciones, para la persona denunciada con la indicación de que tiene 3 días para contestar, según lo que dicen los artículos 22 y 23 del presente Protocolo.

Las notificaciones a las partes de éste y de todos los actos posteriores, se realizarán en persona o a los correos electrónicos institucionales o consignados en el proceso conforme lo establece la Ley de Comercio electrónico, firmas electrónicas y mensajes de datos, de lo cual, la o el secretario de la Comisión Especializada, sentará la razón respectiva.

Artículo 20.- De las Medidas Administrativas Internas de Prevención y Protección.-

Dentro del primer acto que dicte la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género, de ser pertinente, se dictarán medidas administrativas internas de prevención y protección tendientes a precautelar la integridad y a alejar temporalmente a la persona que se presume agresora de la víctima, conforme al artículo 45 del Reglamento de LOIMPEVCM; la eliminación, mantenimiento o ampliación de éstas, pueden ser recomendadas para que sean tomadas en cuenta en la resolución del órgano competente. Dichas medidas no implican limitación de derechos constitucionales del denunciado o denunciada y deberán ser acatadas por él o ella de manera obligatoria.

Para la adopción de las medidas de protección, la Comisión Especializada evaluará los siguientes criterios:

1. Indicadores de riesgo a los que se encuentre expuesta la víctima,
2. La gravedad del hecho y la urgencia,
3. La posibilidad de una futura agresión.

Sin que obste la posibilidad de que la Comisión Especializada adopte otras estrategias en el marco de sus atribuciones y las disposiciones constitucionales y legales aplicables para el efecto, podrá dictar las siguientes medidas internas de prevención y protección:

- a) Acciones para que cese inmediatamente la violencia, intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad,
- b) Alejamiento y prohibición al presunto agresor o agresora de acercamiento a la víctima,
- c) Otras acciones que consideren los/as miembros de la Comisión Especializada, de acuerdo a los casos específicos y de acuerdo a la LOIPEVCM.

Artículo 21.- De la admisibilidad de las denuncias.- Si en el término de 5 días, la Comisión Especializada considerara que la denuncia no cumple con los requisitos legales y reglamentarios; que no contiene los datos que permitan dar cuenta que los hechos denunciados corresponden a actos susceptibles de ser investigados administrativamente por esta Institución, o que no brinda datos que permitan identificar a la víctima o al presunto agresor o agresora, se solicitará al denunciante que, en el término de dos días, contados desde el día siguiente de la notificación, complete o aclare su denuncia.

Si transcurrido el término, el o la denunciante, no cumple con lo requerido, se recomendará el archivo de la denuncia, sin perjuicio de que la víctima pueda continuar recibiendo la atención psicosocial dispuesta. La misma atención en lo referido a lo psicosocial recibirán trabajadores, docentes, personal administrativo y estudiantes víctimas de las denuncias de hechos ocurridos fuera de los predios de la Universidad San Gregorio de Portoviejo.

Si la Comisión Especializada determinare que los hechos denunciados no corresponden a aquellos susceptibles de ser investigados por este órgano, por tratarse del presunto cometimiento de un delito o que su investigación correspondería a otras instancias de la Universidad San Gregorio, por ser faltas contempladas en el Reglamento de Ética, este órgano, en el primer caso, recomendará al Rector o Rectora de la Universidad San Gregorio, corra traslado a Fiscalía con la noticia del delito, de acuerdo al procedimiento descrito en el artículo 23, numeral 5 de este Protocolo; para el segundo caso, cumpla con el procedimiento establecido en el Reglamento antes mencionado para la investigación de los hechos denunciados, recomendándose concomitantemente se proceda con el archivo del procedimiento en lo que corresponde a este Protocolo.

Artículo 22.- Del proceso indagatorio.- Una vez cumplida con la notificación de la denuncia y del acto dictado por la Comisión Especializada, la persona denunciada tendrá el término de 3 días, a partir de la notificación, para presentar su contestación al acto inicial, en la que podrá solicitar ser escuchado por la Comisión Especializada. De ser su decisión, podrá acudir asistido por un abogado defensor. Si la persona denunciada no contesta los hechos enunciados, se entenderá que los ha negado y se seguirá el procedimiento.

Con la contestación o sin ella, la Comisión Especializada abrirá un periodo de 7 días de indagación, en torno a la denuncia lo que será notificado a las partes. En ese plazo, este órgano o las partes podrán solicitar y aportar información que se considere oportuna para establecer la veracidad de los hechos denunciados. Se indagarán las circunstancias y el entorno del hecho; se escuchará a informantes que puedan narrar lo que vieron y/o escucharon; se solicitarán datos, hechos, de fuentes orales, escritas, imágenes, chats, etc.; se analizarán indicios materiales u otros elementos que contribuyan a elaborar un informe motivado de los hechos del caso.

Sin perjuicio de información específica que la Comisión Especializada requiera en el contexto de la indagación, los y las profesionales de Trabajo Social, Salud y Psicología de Bienestar Universitario, en el ámbito de sus atribuciones, conforme el presente Protocolo, así como el profesional en derecho encargado del acompañamiento a la víctima, dentro del término de diez días posterior a la remisión del caso, deberán entregar a la Comisión Especializada un informe preliminar en el que se incluya el estado de la víctima, la atención que se le hubiera brindado hasta esa fecha, así como la atención que requiere en lo posterior, por efecto de la violencia ejercida en su contra.

Artículo 23.- Del Informe Final de la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género.- Cumplidos el periodo indagatorio, este órgano en un término máximo de 10 días laborables deberá levantar y remitir el Informe Final para el conocimiento y resolución de autoridad competente, de la siguiente manera: para los segmentos de estudiantes y docentes, al

Consejo Universitario de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, y al jefe o jefa del departamento de Gestión del Talento Humano para los segmentos de empleados y trabajadores, dado que estas instancias tienen la atribución de conocer y sancionar las faltas relacionadas con violencia de género y acoso sexual, en el primer caso, según la LOES, la LOIPEVCM y el Estatuto de la Universidad San Gregorio de Portoviejo y, en el segundo, en el ámbito de la LOIPEVCM, del Código de Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo de la USGP aprobado por el Ministerio de Trabajo.

El informe producido por la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género, al ser una Comisión Especial contemplada en el Art. 32 del Reglamento de Ética de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, tendrá carácter vinculante y el caso no podrá reabrirse para ser indagado por otra comisión para evitar revictimización al/la denunciante.

Dicho informe deberá contener:

1. La debida motivación de los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, y el cumplimiento de las formalidades que han dado validez a lo actuado.
2. De haberse probado, determinar la falta administrativa incurrida.
3. La indicación de la sanción administrativa que se recomienda imponer a la o el denunciado.
4. Las medidas de reparación a la víctima y de restauración y no repetición para el/la agresor.
5. En caso de que producto de la indagación se hubiesen encontrado indicios que hagan suponer el cometimiento de hechos tipificados en el ordenamiento legal vigente, el informe contendrá la recomendación para que el señor Rector o Rectora de la Universidad San Gregorio de Portoviejo corra traslado a la Fiscalía con la noticia del delito, en acatamiento de la disposición contenida del numeral 3 del artículo 422 del Código Orgánico Integral Penal y del Artículo 86 de la LOES. En caso de que la Comisión Especializada conozca que la víctima u otra persona, hubiera interpuesto ya una denuncia sobre los mismos hechos ante la Fiscalía, se recomendará que el señor Rector o Rectora remita la resolución que se hubiere adoptado dentro de ese expediente, para conocimiento del Fiscal de la causa.
6. Si no se consideraren probados los hechos denunciados o, si de la prueba aportada, no se hubiese logrado establecer el cometimiento de una falta administrativa, la Comisión Especializada recomendará al Consejo Universitario y/o al jefe o jefa del departamento de Talento Humano el archivo del expediente.

La Comisión Especializada podrá recomendar al máximo órgano colegiado de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, la adopción de medidas de carácter general encaminadas a promover en esta institución un ambiente libre de toda forma de violencia.

Artículo 24.- De las medidas de reparación, restauración y no repetición.- La Comisión Especializada, tomando en cuenta que en el artículo 137, numeral 7, de la Sentencia No. 376-20-JP/21 de 21 de diciembre de 2021, la Corte Constitucional del Ecuador, señala que el ámbito educativo en todos los niveles, brinda las mejores oportunidades para instituir la reparación y restauración como parte de la justicia para la víctima y la persona agresora, esta instancia, siempre incluirá en su informe, recomendaciones de medidas como las siguientes, ajustadas a las circunstancias específicas de cada uno de los casos:

- Reparación a la víctima mediante las acciones de protección.
- Reconocimiento a la víctima por parte de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, a través del Órgano competente, por la contribución a la comunidad educativa y a la sociedad en general al impulsar, con su denuncia, cambios en los patrones socioculturales patriarcales y propiciar ambientes de respeto mutuo.
- Otras medidas reparatorias, para lo cual, la víctima deberá ser escuchada para indicar su afectación y, proporcionalmente, cuál sería la reparación que reestablezca la situación anterior al daño, de acuerdo al artículo 18.- Reparación Integral, de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales.
- Refuerzo de una o varias de las medidas de no repetición constantes en el Capítulo III, correspondientes al Eje de Prevención del presente Protocolo, de tal manera que se enfatizen acciones tendientes a la prevención de las mismas conductas dentro y fuera de la Universidad.
- Obligación del agresor a recibir apoyo profesional y/o de acudir a programas que coadyuven al establecimiento de vínculos sociales no violentos; desarrollo de expectativas sociales alternativas a la violencia; crítica de formas de relación violentas; adquisición de habilidades alternativas a la violencia que le permitan afrontar y resolver los conflictos sociales con eficacia.
- Contribución a la comunidad por parte del agresor por medio de trabajo voluntario que apoye programas sociales y comunitarios que se consideren oportunos en cada caso y que no impliquen riesgo de repetición de violencia en el mismo, a través del departamento de Vinculación con la Sociedad de la Universidad.

Artículo 25.- Fase de Resolución.- En caso de que amerite la imposición de sanciones administrativas, en atención a lo dispuesto en el quinto inciso del artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, éstas le corresponden al Consejo Universitario para los segmentos de estudiantes y docentes y, según el Código de Trabajo, al departamento de Gestión del Talento Humano para los segmentos de empleados y trabajadores, las que se deberán imponerse en acatamiento a las disposiciones y garantías contenidas en el Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, en el lapso de 48 horas de recibido el informe correspondiente; de no coincidir con sesión ordinaria de Consejo Universitario, este órgano deberá ser convocado de manera extraordinaria para conocer el informe emitido.

Para el caso de delitos, la investigación e imposición de las condenas compete únicamente a la autoridad jurisdiccional.

La resolución que emita el órgano competente deberá fundamentarse en el informe, conclusiones y recomendaciones de la Comisión Especializada de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género. En caso de ser necesarias aclaraciones, ampliaciones, etc., no se formará otra comisión diferente con este fin, sino se solicitará a la misma Comisión Especializada que lo realice en un plazo máximo de 72 horas, con el objetivo de no prolongar el proceso y evitar la revictimización, tal como se ha establecido en los principios de este Protocolo en acatamiento a la legislación nacional e internacional correspondiente. Dichas aclaraciones serán conocidas en una sesión extraordinaria del órgano competente, en un plazo máximo de 8 días de haber sido recibidas.

Artículo 26.- Fase de seguimiento y evaluación: Quien ostente el cargo de secretaria o secretario de la Comisión Especializada, mantendrá un registro permanente de los casos, guardando la confidencialidad debida y los respectivos archivos; elaborará informes y reportes anuales que demuestren el estado de los procesos y de las medidas adoptadas, y sus resultados; documentos que servirán de insumos para la generación de acciones y políticas dentro de la Universidad San Gregorio de Portoviejo.

Con este insumo los departamentos de Bienestar Universitario, Gestión de Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional, deberán realizar, de manera anual, la evaluación a la aplicación del presente instrumento, para lo cual se realizarán acciones de evaluación con la participación de representantes de asociaciones estudiantiles, gremios de docentes, trabajadores y empleados, representantes de diversidades sexo genéricas, el Observatorio OVIGEMA, así como invitados internos y externos en calidad de observadores especializados en la temática.

En las acciones de seguimiento y evaluación se revisará el número de casos de violencia de género y discriminación atendidos al interior de la Universidad San Gregorio de Portoviejo con la aplicación de este Protocolo, únicamente con fines estadísticos, guardando para ello irrestrictamente la confidencialidad del nombre de las víctimas y sus agresores; las observaciones a las que aquí se arribaren servirán para realizar acciones de prevención, y, de ser pertinente, ajustar el presente instrumento.

Artículo 27.- Del acompañamiento a la víctima- Sin perjuicio del contenido del Informe Final que la Comisión Especializada remita para el conocimiento y resolución del Consejo Universitario o del departamento de Gestión del Talento Humano, la Universidad San Gregorio de Portoviejo, a través del departamento de Bienestar Universitario, mantendrá permanente contacto con la víctima, proporcionándole atención psicosocial, hasta que, conforme los parámetros científicamente establecidos, se pudiera establecer una mejoría en su situación anímica y social.

Con el propósito de cerrar el expediente, los departamentos de Bienestar Universitario, Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud Ocupacional, podrán solicitar a los servicios de Trabajo Social Salud y Psicología de la institución, una certificación sobre la atención psicosocial brindada, independientemente de la resolución a la que arribare

el Consejo Universitario o el departamento de Gestión del Talento Humano, e incluso posterior a ésta, a excepción de los casos en los que la víctima manifieste su deseo expreso de que no se proporcione dicha información a ninguna instancia de la comunidad universitaria.

Si en la Resolución dictada por el Consejo Universitario o el departamento de Gestión de Talento Humano, se encargara a otras dependencias académicas o administrativas, la imposición de sanciones o ejecución de medidas, el departamento de Bienestar Universitario podrá solicitar a las instancias involucradas, información respecto del acatamiento de las medidas dispuestas y de su ejecución. El incumplimiento será comunicado al Consejo Universitario, organismo que impondrá las sanciones que correspondan.

DISPOSICIÓN GENERAL

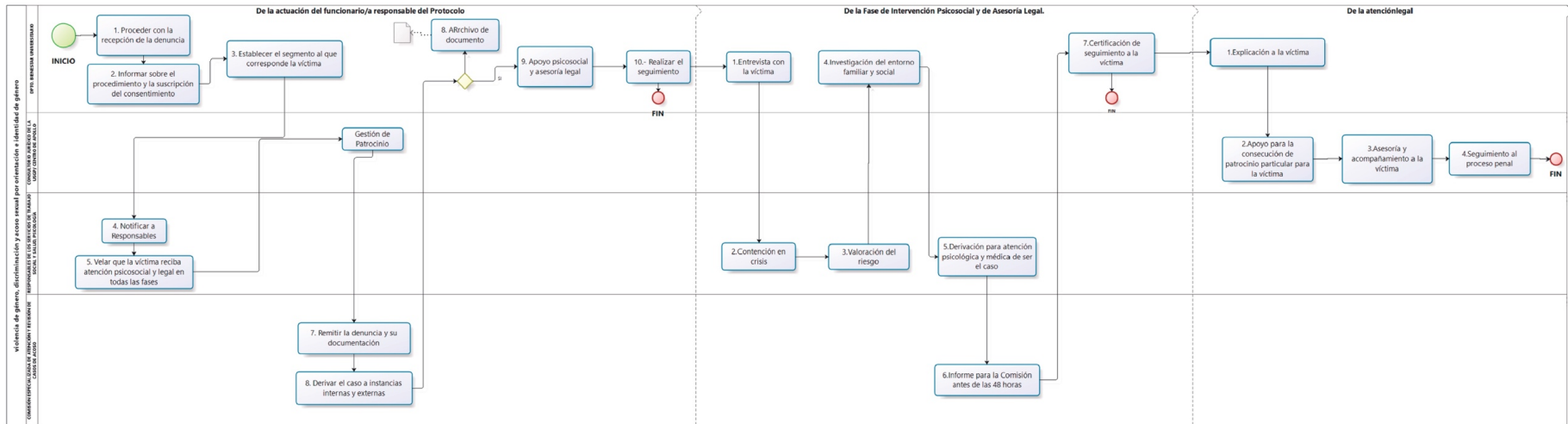
PRIMERA: En todo aquello no contemplado en el presente Protocolo, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, el Código Orgánico Administrativo, el Código del Trabajo, el Reglamento de Ética, Reglamento de trabajo, Reglamento para la aplicación de sanciones de estudiantes, profesores e investigadores No. USG-H.C.U- No 135-05-2015 de la Universidad San Gregorio de Portoviejo y demás normativa vigente en esta institución.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los procesos indagatorios que hubiesen iniciado antes de la aprobación del presente Protocolo, continuarán su trámite hasta su terminación al amparo de la normativa vigente a esa fecha.

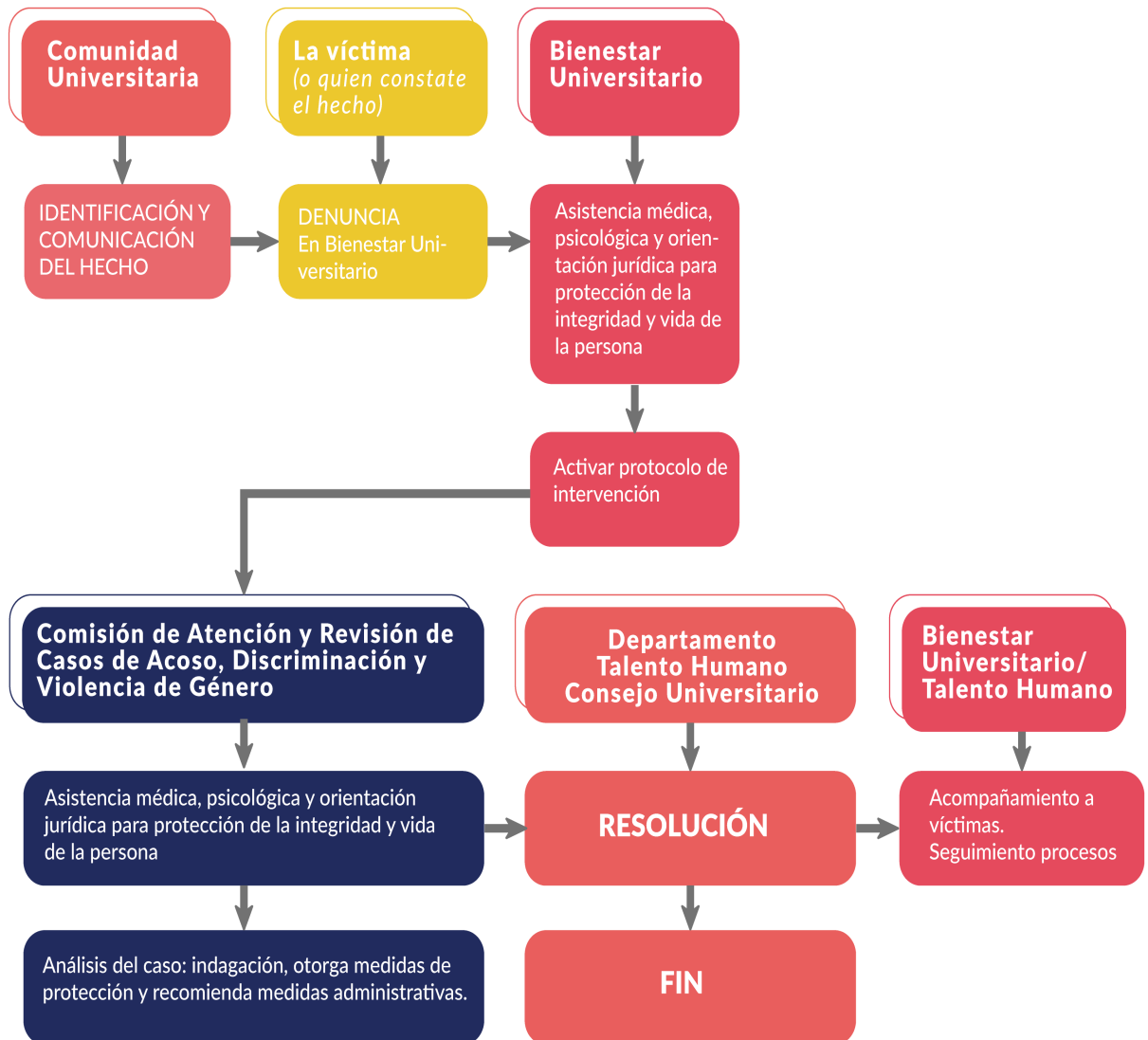
SEGUNDA: Luego de la aprobación de esta normativa por parte del Consejo Universitario, los órganos identificados como responsables de la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones en los Ejes de prevención y de atención de denuncias de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género, tendrán un plazo de tres meses para preparar las acciones que viabilicen la cabal implementación de este Protocolo y los documentos que los respalden. Posterior a eso, estas instancias continuarán realizando las acciones aquí descritas con la periodicidad que su responsabilidad lo requiera.

TERCERA: Concomitantemente a la aprobación del presente Protocolo por parte del Consejo Universitario, se deberá realizar la actualización del Reglamento de Ética de la Universidad San Gregorio de Portoviejo al amparo de la legislación nacional correspondiente, emitida posterior a su aprobación.



(Versión vertical)

Ruta de actuación en casos de violencia de género y acoso sexual
Universidad San Gregorio de Portoviejo




Tipos y prácticas de violencia de género

TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE NO CONSTITUYEN INFRACCIÓN PENAL	TIPOS DE PRÁCTICAS
Violencia simbólica	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Comentarios, palabras, bromas humillantes, hostiles u ofensivos basados en estereotipos de género dirigidos a las mujeres o personas LGBTI+ realizados de forma presencial o por cualquier medio incluidos los digitales. ○ Obligación de realizar tareas o actividades que fomentan la segregación y los estereotipos de género, como los concursos de belleza. 	
Violencia sexual	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual. Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos. Gestos de carácter sexual. ○ Comentarios, palabras, bromas, humillantes, hostiles u ofensivos, inapropiados sobre atributos físicos u orientación sexual (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar). ○ Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona. ○ Contacto físico innecesario, abrazos, toqueteos, caricias, acercamientos, arrinconamientos no consentidos, persecuciones, intentos de dar besos. 	
Violencia política	Verbales No verbales Por medios digitales Presenciales No presenciales Extorciones, Amenazas Ofrecimientos Manifestaciones físicas.
<ul style="list-style-type: none"> ○ Expresiones que denigren a las mujeres durante el proceso electoral y en ejercicio de sus funciones políticas, con base en estereotipos de género. ○ Daño, en cualquier forma, del material electoral de la campaña de la mujer. ○ Proporcionen a la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos, información falsa, errada o imprecisa u omitan información a la mujer, que induzca al inadecuado ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad. ○ Divulguen imágenes, mensajes o revelen información de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, por cualquier medio físico o virtual, en la propaganda político electoral o en cualquier otra que, basadas en estereotipos de género transmitan o reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y discriminación contra las mujeres, con el objetivo de menoscabar su imagen pública o limitar sus derechos políticos. 	

- Limiten o nieguen arbitrariamente el uso de cualquier recurso o atribución inherente al cargo político que ocupa la mujer, impidiendo el ejercicio del cargo en condiciones de igualdad.
- Eviten por cualquier medio que las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos asistan a cualquier actividad que implique la toma de decisiones, en igualdad de condiciones.
- Restrinjan el uso de la palabra de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, impidiendo el derecho a voz, de acuerdo al principio constitucional de igualdad y no discriminación; y,
- Impongan por estereotipos de género la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo o posición o que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función política.

**TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
QUE CONSTITUYEN INFRACCIÓN PENAL Y
DEBEN INFORMARSE A LA JUSTICIA O A LA FISCALÍA.**

- Violencia física, sexual o psicológica
- Abuso sexual
- Obligación de tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación o tentativa de violación.
- Acoso sexual
- Acoso académico
- Acoso escolar entre pares
- Extorsión sexual
- Violación a la intimidad
- Hostigamiento a través de cualquier medio físico o digital
- Discriminación por (...) razón de género, identidad u orientación sexual
- Actos de odio por (...) razón de sexo, identidad u orientación sexual

 USGP				
UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO				
FORMATO DE DENUNCIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL, EN EL ENTORNO DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA				
EL DENUNCIANTE ES LA VÍCTIMA: SI () NO ()				
DATOS DE LA VICTIMA				
Nombres y Apellidos:				
Sexo:		Género:		
Mujer ()	Hombre ()	Masculino ()	Femenino ()	Otro ()
Especifique:				
Edad:	Cédula:	Pasaporte:	Nacionalidad:	
Dirección domiciliaria:	Calle:			Número/ Referencia:
Teléfono	Teléfono			
Discapacidad:	Física () Intelectual () Sensorial/Comunic() Psicológica() Múltiple: ()			
	Otra: () Especifique:			
Autoidentificación:	Indígena () Afroecuatoriana () Montubia () Mestiza () Blanca () Otra ()			
	Especifique:			
Estado civil:	Soltero/a () Casado/a () Unión de hecho () Viudo/a () Divorciado/a ()			
Movilidad humana:	Migrante: ()		País de Origen:	
	Refugiado/a: ()			
Carrera/ Área/ a la que pertenece:				
Cargo que desempeña en la USGP:				
DATOS SI EL DENUNCIANTE NO ES LA VÍCTIMA				
Nombres y Apellidos:				
Sexo:		Género:		
Mujer ()	Hombre ()	Masculino ()	Femenino ()	Otro ()
Especifique:				
Edad:	Cédula:	Pasaporte:	Nacionalidad:	
Dirección domiciliaria:	Calle:			Número/ Referencia
Teléfono	Teléfono celular:			
DATOS SOBRE LA AGRESIÓN				
Fecha de	Hora de agresión:			
Lugar de				
Tipo de agresión:	Física: ()	Psicológica: ()	Sexual: ()	Otra: ()

Especifique:			
Frecuencia:	Primera vez: ()	Ocasional: ()	Permanente: ()
Nombre de la persona agresora (en el caso de conocerla):			
Función o relación con la USGP:		Estudiante: () Docente: () Administrativo: () Trabajador: ()	
Especifique:			
Describa pruebas que se aportan:			
De existir testigos, consigne sus datos (nombres, direcciones, teléfonos):			
Breve descripción del hecho:			
Firma persona que recibe:		Firma de persona que denuncia:	
Nombres y Apellidos:		Nombre y Apellidos:	

Consentimiento Informado

Autorizo expresamente a que la denuncia que he presentado ante esta instancia de la Universidad de San Gregorio de Portoviejo sea conocida de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad San Gregorio de Portoviejo.

Portoviejo a del mes..... del año.....

Firma de la persona denunciante

CI: _____

Firma de la persona agredida de ser diferente

CI: _____

Firma de la persona que recibe la denuncia

CI: _____