TITULO I

GENERALIDADES

1. Objetivo

Establecer los mecanismos para la prevención, atención y acompañamiento en casos de acoso laboral, discriminación, y/o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, a fin de salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales del personal administrativo, personal académico, personal de apoyo académico, y trabajadores de la Institución, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, de manera objetiva e imparcial.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es aplicable de manera obligatoria a las actuaciones que desarrollen los servidores de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta, o frente a cualquier persona que colabore de alguna manera con la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades, Directivos, funcionarios;
- Personal académico;
- Personal de apoyo académico;
- Personal administrativo;
- Trabajadores;
- Personal de militar; y,
- Persona que en cualquier forma o título preste sus servicios en la institución.

3. Marco Normativo

3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

El artículo 11 numeral 2, prescribe: *"Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación".*

El artículo 35 determina: *"Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual,*

maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad".

El artículo 66 numerales 3 y 4, reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad, física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre violencia en el ámbito público y privado; para lo cual, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia.

El artículo 341, establece: *"El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad."*

3.2. LEY ORGÁNICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (LOIPEVCM)

El artículo 12, expone: *"Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son 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. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...)*

3. Laboral. - 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. 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".

3.3. CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 42 numeral 36, prevé: *"Son obligaciones del empleador: (…)*

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador";

El artículo 46 literal j), dispone que es prohibido al trabajador*: "El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (…)".*

3.4. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

El artículo 1 dispone: *"La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad,*

oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.".

El artículo 23 literales a), b), g), i), l), n), y r), establecen que son derechos irrenunciables de los servidores públicos, el gozar de estabilidad en su puesto, percibir una remuneración justa, gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos, demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de sus derechos, desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, no ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos, y no ser sujeto de acoso laboral.

El articulo 48 literales l) y ñ), establecen que son causales para destitución:

"l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados; ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna;".

La Disposición General Décima Novena, del mismo cuerpo legal, establece *"Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.".*

3.5. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES)

El artículo 12, dispone: *"El Sistema de Educación Superior, al ser parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, se rige por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación; y funcionará bajo los criterios de calidad, eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad y participación.".*

El artículo 86, establece: *"Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior. - Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.*

Entre sus atribuciones, están:

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;(…)".

El artículo 92, determina: *"Garantía para las y los servidores y las y los trabajadores. - Para las y los servidores públicos y las y los trabajadores de las instituciones del Sistema de Educación Superior, se garantiza su designación o contratación y su ejercicio laboral sin discriminaciones de ningún tipo, conforme lo establecido en la Constitución y esta Ley.".*

El artículo 207, establece: *"Sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian: (…) d) Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;*

e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, sicológica 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. (…)

No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley, el ordenamiento jurídico ecuatoriano o la normativa interna de la institución de educación superior; (…)".

El artículo 207.2, indica que constituye: *"Acoso.- En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior.*

Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar."

3.6. CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL (COIP)

El artículo 156, tipifica: *"La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio."*

El artículo 157, prescribe: *"La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:*

1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, sin que causen impedimento en el desempeño de sus actividades cotidianas, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.

2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año.

3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.".

El artículo 158, establece: *"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 las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.".*

El artículo 159, prescribe: *"La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.".*

El artículo 166, tipifica: *"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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.".

El artículo 170, establece: "*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, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.".*

El artículo 171, tipifica: *"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. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años 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.

Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:

1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente.

2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.

3. La víctima es menor de diez años.

4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima.

5. La o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo.

En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.".

El artículo 176, establece: *"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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.".

El artículo 177, tipifica: *"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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.".

3.7. ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2017-0082, NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, DE 11 DE MAYO DE 2017.

El artículo 6, establece *"En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:*

a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.

b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.

c) La intimidación y hostigamiento.

d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.

e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.

f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.

g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.

h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.

i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.".

El artículo 7, prescribe: *"Denuncia de discriminación. - En caso de incumplimiento de lo dispuesto en los Arts. 5 y 6 del presente Acuerdo, el postulante o el trabajador podrán denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo, (…)".*

3.8. ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT- 2020 – 244, PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO, DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2020.

El artículo 3, prescribe *"De las responsabilidades.- Corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial.*

Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral."

3.9. RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR No. RPC-SO-20-No.301-2018, DE 23 DE MAYO DE 2018.

El artículo 1, establece *"Conocer y aprobar el "Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las Instituciones de Educación Superior", presentado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación."*

El artículo 2, dispone *"Exhortar a las Universidades y Escuelas Politécnicas del país la implementación del instrumento referido en el artículo 1 hasta que elaboren su propia normativa sobre prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual."*

3.10. REFORMAS AL ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE; Y SU CODIFICACIÓN.

El artículo 138, establece "*Por delegación del H. Consejo Universitario las faltas leves y graves establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior, y el presente Estatuto, cometidas por los profesores e investigadores serán conocidas y sancionadas por el Consejo de Departamento. (…)"*

El artículo 142 prescribe *"Las faltas graves son: (…) d. Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales; en las circunstancias o hechos siguientes:*

Irrespetar por cualquier medio a estudiantes, personal académico, empleados, trabajadores y autoridades de la universidad."

El artículo 144, establece: *"Las faltas muy graves de los profesores y los investigadores serán conocidas y sancionadas por el H. Consejo Universitario."*

El artículo 145, prescribe: *"Son faltas muy graves: (…) d. Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales, en las circunstancias o hechos siguientes:*

Permitir o realizar actos que atenten al prestigio institucional; y,

Proferir injurias, insultos o agredir de palabra u obra a autoridades, personal académico, empelados, trabajadores o estudiantes."

3.11. REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

El artículo 44, prescribe *"Serán causales de destitución conforme establece el artículo 48 de la LOSEP, las siguientes: (…) l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, frota, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;".*

3.12. REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES A ESTUDIANTES, PROFESORES/AS E INVESTIGADORES/AS DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE, PUESTA EN EJECUCION MEDIANTE ORDEN DE RECTORADO 2014-106-ESPE-a-3 de 20 de mayo de 2014.

El artículo 1, establece *"(…) En lo que se refiere a las faltas cometidas fuera de la institución, podrán ser sancionadas siempre y cuando quien las cometa se encuentre representando a la Universidad, ya sea por delegación o en cumplimiento de actividades académicas o de investigación o por acto violento de obra o palabra en contra de una autoridad universitaria.*

Las/los estudiantes, las/los profesores e investigadores que incumplieren la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto de la Universidad y los reglamentos institucionales, así como también las leyes y normativa conexa, incurrirán en las faltas y sanciones previstas en la Ley Orgánica de Educación Superior, que serán resueltas disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.

En el proceso disciplinario para conocer faltas de las y los estudiantes, las y los profesores e investigadores y aplicar las sanciones, de conformidad con lo dispuesto a la Ley Orgánica de Educación Superior, se garantiza el debido proceso y derecho a la defensa y la existencia de procedimientos claros, públicos y aplicados por autoridad competente, observando la gravedad de la falta y los casos de reincidencia."

4. Glosario de términos

Acoso Laboral.- Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Acoso Sexual.- Es la intimidación o acoso de naturaleza sexual, promesas indebidas o inapropiadas a cambio de favores sexuales.

Amenaza.– Situación, cosa o persona que constituye una posible causa de riesgo o perjuicio para alguien.

Apoyo Académico.– Constituido por el grupo de técnicos docentes para la educación superior, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y de investigación y técnicos en el campo de las artes o artistas docentes.

Ciber acoso.- Todo acto de agresión repetida e intencionada de dañar psicológicamente a otro, puede efectuarse a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tabletas, iPods, video juegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros trasmitiendo mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.

Chantaje.- Es un mecanismo de persuasión empleado cuando la víctima rechaza someterse a su agresor.

Denuncia.- Denuncia es el acto mediante el cual, una persona que se considere víctima de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el sitio de trabajo de la Institución, por parte de un servidor público, y que cuenten con evidencias, pone en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano, a la que le corresponde determinar si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados y merece ser perseguida y sancionada.

Discriminación.- Es el trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc.

Docente.- Todo servidor legalmente nombrado o contratado para prestar servicios exclusivamente de docencia en centros educativos, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas; y, las del Sistema Nacional de Educación Pública.

Espacio de Trabajo.- Son las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los servidores y trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Funcionaria/o.- Es la servidora o servidor que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior.

Hostigamiento.- Es el comportamiento que se vuelve amenazante o perturbador.

Humillación.- Ofensa que alguien o algo causa en el orgullo, el honor o la dignidad de una persona.

Perjuicio.- Afectación o molestia causada a otro en su patrimonio o en su persona.

Personal Administrativo.- Son las personas que realizan labores o tareas propias de oficina.

Personal Académico.- Se considera personal académico a los profesores e investigadores titulares y no titulares de las instituciones de educación superior.

Personal de Apoyo Académico.- Se considera personal de apoyo académico a quienes tienen como función prestar ayuda a las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que realizan las IES.

Perturbación.- Alteración o trastorno que se produce en el orden o en las características permanentes de una situación personal o en el desarrollo normal de un proceso.

Servidor Público.- Toda persona que en cualquier forma o a cualquier título trabaje, preste servicios o ejerza un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción.

Trabajador. - Persona que presta sus servicios subordinado a una institución, persona o empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza física.

Vigilancia.- Es el proceso de monitoreo de personas, objetos o procesos dentro de sistemas para el cumplimiento de estándares predeterminados, utilizando sistemas confiables, con el fin de logar control de seguridad en un espacio físico.

Violación.- Es un delito sexual que consiste en el acto de tener, sin su consentimiento, relaciones sexuales con otra persona, utilizando medios violentos para ello.

Violencia.- Uso intencional de la fuerza física contra otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia directa o muy probable, la producción de un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo y hasta la muerte.

Violencia física.- Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecten la integridad

física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto, con la intencionalidad de causar daño, sin consideración de las consecuencias ni del tiempo que se requiera para su recuperación

Violencia Psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas. También es violencia sexual la implicación de adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, de poder, afectiva o de confianza que lo une a la adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de adolescentes en pornografía.

5. Principios de aplicación

a) Igualdad y no discriminación.- Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna persona puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados.
b) Pro – persona. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de los derechos, para la protección de las personas víctimas o en potencial situación de violencia, acoso y discriminación.
c) Confidencialidad.- La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta
d) Profesionalismo.- Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo, realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.
e) Derecho a la defensa.- Una vez conocida la denuncia, se notificar a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional.
f) Imparcialidad.- Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.
g) No re victimización.- Ninguna persona será sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, 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.
h) Atención, protección y acompañamiento.- La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita por parte de las áreas involucradas en la temática, así como acompañamiento en los trámites respectivos, siempre y cuando la afectada lo desee.
i) Derivación, notificación y respuesta efectiva.- Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución. En los casos en los que

la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciados y derivados al Sistema de Justicia.

j) Prohibición de represalias.- Se prohibirá cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de. De igual manera, se prohibirá cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

k) No reincidencia.– Se establecerá mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora, a través de retroalimentación personal.

6. Abordaje de los casos de discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral

Es importante considerar que existen dos enfoques de abordaje de la problemática, de acuerdo al estado en el que se determine:

Ex ante	Cuando aún no se ha suscitado un hecho de acoso, discriminación y/o cualquier forma de violencia y éste puede prevenirse.
Ex post	Cuando ya ha existido un hecho de acoso, discriminación y/o cualquier forma de violencia y se requieren medidas de acompañamiento, protección, correctivas y de reparación integral

TÍTULO II

EJE DE PREVENCIÓN (Ex ante)

1. Prevención.-

1.1 Implementación de la cultura preventiva y de paz

Con el fin de asegurar que toda la Comunidad Universitaria, disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provenga.

El Rector o su delegado de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, deberán adoptar las siguientes medidas:

1. Reforzar la formación en valores y cuestionar los antivalores mediante actividades de intercambio de experiencias, dinámicas grupales, juegos de roles, etc.
2. Impulsar el diálogo y la conciliación como una alternativa para solución de conflictos menores, en los casos permitidos por la Ley.

3. Fomentar acciones para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.
4. Dictar políticas que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de manera que, además se motive la colaboración, y las relaciones interpersonales asertivas.
5. Proponer estrategias de convivencia armónica y de respeto a la diversidad, mediante talleres, foros o encuentros que tengan enfoque de derechos.
6. Facilitar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, e inclusión social.
7. Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer; así como la difusión de la normativa que la UFA-ESPE expida para el efecto.
8. Hacer llegar a todo el personal, una copia digital, por el medio de comunicación interno idóneo del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

1.1.1 Programa de riesgos psicosociales

En el programa de prevención de riesgos psicosociales de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, se implementarán acciones efectivas para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la Institución.

Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales en la Universidad se podrán desarrollar las siguientes actividades:

a) Incluir al menos un taller en cada semestre sobre temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros, a través de la Dirección de Talento Humano.
b) Capacitar al menos con un seminario o taller de derecho humanos al año a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática, que permitan fomentar un clima laboral con respeto.

1.1.2 Medidas de prevención e información

En la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE se implementará las siguientes actividades:

1. Socializar el presente protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital en el medio de comunicación interno más idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
2. Informar de manera clara y precisa, a todo el personal, sobre las actividades de prevención que deben desarrollar y los objetivos que se pretenden alcanzar, bajo el seguimiento de la Unidad de Talento Humano.
3. Aplicar el cuestionario de riesgos psicosociales y elaborar el programa con los resultados obtenidos en la aplicación de dicho cuestionario, incluyendo a todo el personal de la Universidad, a través de la Unidad de Talento Humano.

4. Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del programa de riesgos psicosociales, aplicar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral, el mismo que estará a cargo de la Unidad de Talento Humano.
5. Se realizarán capacitaciones periódicas a los servidores de la Institución, con el fin de concientizar, socializar y prevenir potenciales casos de discriminación, acoso laboral y cualquier forma de violencia contra la mujer.

1.2 Facilitar el autoconocimiento

1) Fortalecer la coeducación en condiciones de igualdad, con el objetivo de reconocer las potencialidades y características individuales, encaminadas a construir relaciones de paridad desde el respeto a las diferencias.
2) Propiciar el autoconocimiento de los servidores públicos de la comunidad académica, identificando sus fortalezas, habilidades y limitaciones, para reforzar la valoración personal de cada uno de ellos, a fin de potencializar su autoestima.
3) Reforzar la identificación, el reconocimiento y el manejo de emociones encaminadas a ser expresadas de forma asertiva, propiciando el desarrollo de la inteligencia emocional.
4) Colaborar para que los miembros de la comunidad académica identifiquen las experiencias e influencias del entorno que han marcado su vida y que influyen en sus comportamientos, a fin de identificar posibles víctimas y prevenir vulneraciones de derechos.

1.3 Fomentar y fortalecer las habilidades y capacidades para la solución pacífica de conflictos

1) Reflexionar, intercambiar opiniones, argumentar, comprender y respetar los puntos de vista de cada persona.
2) Utilizar el diálogo, la negociación y las técnicas restaurativas para fortalecer capacidades y habilidades de solución de conflictos, en los casos permitidos por la Ley.
3) Establecer acuerdos entre los miembros que integran la comunidad Universitaria, con enfoque en una convivencia pacífica.

TÍTULO III
EJE DE ATENCIÓN (Ex post)

1. Criterios generales para la actuación

a) Toda acción u omisión relacionada con la discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, se planteará desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de estas conductas en el personal afectado de la Institución.
b) Siempre que la presunta víctima sea parte del personal administrativo, el caso será conocido y acompañado por la Unidad de Talento Humano y Vicerrectorado Administrativo, quienes establecerán las medidas de protección preliminares, hasta que el proceso principal, en contra del presunto agresor, se resuelva; por otra parte, si fuera el presunto agresor, luego de la investigación preliminar y de adopción de medidas necesarias, pedirá a la Autoridad Nominadora que solicite el inicio del sumario administrativo correspondiente en el Ministerio de Trabajo, donde se garantizará el debido proceso.
c) Cuando la presunta víctima pertenezca al régimen de Código del Trabajo, la Unidad de Talento Humano, brindará el asesoramiento, establecerán las medidas de protección provisionales, hasta que el Inspector del Trabajo, emita la resolución del caso. Así como, si fuera el presunto agresor, luego de

la investigación preliminar y de adopción de medidas necesarias, pedirá a la Autoridad Nominadora solicite el visto bueno en el Ministerio de Trabajo, donde se garantizará el debido proceso.

d) Si el presunto agresor fuera un militar en servicio activo, el caso será conocido y tratado por la Unidad de Talento Humano y Vicerrectorado Administrativo, quienes investigaran preliminarmente, establecerán las medidas de protección, trámite y acompañamiento pertinente: así como remitirán a la Sección de Talento Humano Militar para trámite pertinente.
e) En cuanto la acción u omisión de discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer, se dé entre personal académico, o de apoyo académico, el asunto pasará por la Unidad de Talento Humano para estadística y seguimiento, vista que la competencia radica en el H. Consejo Universitario conforme lo establecido en el Reglamento del Procedimiento para sanciones a estudiantes, profesores e investigadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y en las Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y su Codificación.
f) En cuanto la acción u omisión de discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer, se dé entre personal académico y uno o varios estudiantes, ya sea de curso ascendente o descendente; o entre estudiantes, el caso será conocido por la Unidad de Bienestar, quien se encargará de establecer las medidas de protección y acompañamiento pertinentes, así como, derivará el asunto para conocimiento y tramite del H. Consejo Universitario, por ser su competencia.
g) Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin prejuicio de que resultarán procedentes las denuncias o acciones frente a las conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo de perjudicar al denunciado.

2. Etapa de Indagación

Cuando el presunto agresor sea parte del personal de Código del Trabajo o Administrativo, la Unidad de Talento humano se encargará de investigar e indagar objetivamente, con el propósito de esclarecer los hechos denunciados, en cuyo caso, contando con los elementos de convicción suficientes para la garantía del proceso, adoptará las medidas de protección preliminares, acompañamiento y asesoramiento a la presunta víctima, y emitirá el informe técnico base, al cual, acompañará los elementos de cargo, dentro del plazo de diez (10) días luego del hecho conocido, y sugerirá a la Autoridad Nominadora, solicite el inicio del proceso de visto bueno o sumario administrativo, o la remoción en el caso de servidores de libre nombramiento y remoción.

3. Etapa de derivación

a) Cuando la presunta víctima de alguna acción u omisión relacionada con la discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, sea del personal de Código del Trabajo, la Unidad de Talento Humano se encargará de investigar e indagar objetivamente, con el propósito de esclarecer los hechos denunciados; en cuyo caso, contando con los elementos de convicción suficientes para la garantía del proceso, adoptará las medidas de protección preliminares y acompañamiento a la presunta víctima, y asesorará (derivación) a la misma, para que se sujete a las Disposiciones establecidas en los artículos 8, 9 y 10 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, del 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.

b) Cuando la Unidad de Talento Humano conozca de alguna acción u omisión relacionada con la discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, donde el presunto agresor pertenezca al personal académico o de apoyo académico, adoptará las medidas de protección preliminares y dispondrá acompañamiento a la presunta víctima, y derivará el caso al H. Consejo Universitario, donde se garantizará el debido proceso.

c) Cuando la Unidad de Talento Humano conozca de alguna acción u omisión relacionada con la discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, donde el presunto agresor pertenezca al personal militar, adoptará las medidas de protección preliminares y dispondrá acompañamiento a la presunta víctima, y derivará el caso a la sección de Talento Humano Militar de la Universidad, misma que, en base a lo establecido en el Reglamento Sustitutivo de Disciplina Militar, tomará o remitirá a conocimiento de oficial o Consejo competente para investigar, indagar, y determinar si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos de acoso laboral, discriminación, y/o alguna forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral; quien dispondrá y tomará inmediatamente las medidas necesarias que el caso amerite, así también se remitirá el Informe Técnico Final del Caso con evidencias por parte de la Máxima Autoridad al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas con el fin de comunicar lo sucedido y de ser el caso tomen otras medidas pertinentes.

d) Cuando una persona haya sido víctima de acoso sexual, discriminación y/o cualquier forma de violencia que constituya delito o tenga conocimiento de un caso, debe denunciarlo. La víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía para la sanción a quienes tengan responsabilidad. La denuncia se puede realizarse en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura:

- ✓ Fiscalía;
- ✓ Unidades de Flagrancia;
- ✓ Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia; y,
- ✓ Defensoría Pública.

Fiscalía.- Esta institución atiende denuncias de cualquier hecho relativo a violencia contra la mujer y/o personas de las diversidades sexo-genéricas. Se pueden denunciar hechos de violencia psicológica, física y sexual, incluida la violación, abuso, acoso y discriminación.

Miembros especializados de la Fiscalía tomarán el testimonio anticipado. Dicho testimonio es importante y tendrá fuerza legal, evitando así que la víctima sea re victimizada al tener que repetir el relato de los hechos. El testimonio es grabado, se lo realiza en la cámara de Gesell e ingresa mediante cadena de custodia.

De acuerdo con el tipo de violencia que se haya suscitado, se proceder a realizar pruebas psicológicas y médico-legales por profesionales capacitados en el área. El juez o la jueza, otorgará medidas de protección adecuadas a la víctima según el caso.

En caso de violencia sexual se recomienda a la víctima no bañarse y llevar las prendas que portaba en el momento en que ocurrió el delito, estas sirven como pruebas. Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías Especializadas a mujeres por violencia de género (ver anexo).

Es importante saber que en la Fiscalía no se proporciona tratamiento médico ni psicológico. Se realiza un examen médico legal, pero no se realiza tratamiento alguno. Tampoco se provee asesoramiento legal.

Unidades de flagrancia.- Cuando la agresión de violencia de género, ya sea física, psicológica y/o sexual, se ha perpetrado en el mismo momento o hasta en un lapso de las veinte y cuatro (24) horas se denomina delito flagrante y se podrá denunciar de manera inmediata en las Unidades de Flagrancia. En estos casos la víctima debe ser trasladada inmediatamente, de preferencia con la Policía Nacional o un/a profesional en salud para que el agresor sea aprehendido de manera inmediata.

Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia.- Son las instancias que proporcionan atención integral a mujeres víctimas de violencia. Sus servicios incluyen equipos técnicos para atender de manera profesional e inmediata. Estos equipos están conformados por médicos, psicólogos/as y trabajadores/as sociales. Disponen de un área de atención primaria donde la víctima recibe asesoría en relación con el proceso legal.

Defensoría Pública.- La Defensoría Pública es un organismo autónomo, que forma parte de la Función Judicial. Su objetivo es otorgar defensores públicos (abogados/as) a las personas que por su condición económica, social o cultural o porque se encuentran en estado de indefensión no pueden contratar servicios de defensa legal para garantizar sus derechos. Esta institución proporciona información, orientación y asesoramiento a las víctimas de violencia de género.

Es importante recalcar que, para presentar la denuncia de cualquier índole mencionada en este literal, es necesario presentar las evidencias, pruebas y/o testigos que avalen dicha denuncia, para así evitar reprocesos (reconvención) en vía jurisdiccional.

4. Acompañamiento Interno

Con el fin de precautelar el bienestar laboral, físico y psicológico del presunto sujeto pasivo, se realizará los acompañamientos pertinentes, tomando en consideración su lugar de trabajo y ambiente laboral, a fin de mitigar los efectos del acoso, discriminación y cualquier forma de violencia.

5. Obligación de confidencialidad y respeto

La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad necesarias, debiendo el /la denunciante, afectados /as y testigos ser escuchados, sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

La Dirección de Talento Humano será la encargada de elaborar el acuerdo de confidencialidad el mismo que será suscrito por los involucrados.

DISPOSICIÓN GENERAL

En todo lo no previsto en el presente, y en lo pertinente, se estará a lo establecido, dispuesto o tipificado en:

1. Constitución de la República del Ecuador;
2. Código del Trabajo
3. Código Orgánico Integral Penal

4. Código Orgánico General de Procesos
5. Ley Orgánica de Educación Superior;
6. Ley Orgánica de Servicio Público;
7. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
8. Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, del 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;
9. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-007, de la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos;
10. Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las Instituciones de Educación Superior, presentado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
11. Acuerdo No. SENESCYT-2019-139, referente al protocolo de prevención y atención en casos de conflicto, violencia, y acoso y discriminación, basada en género y orientación sexual en los institutos superiores públicos;
12. Reformas al Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y su Codificación;
13. Reglamento del Procedimiento para sanciones a estudiantes, profesores e investigadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE;
14. Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y,
15. Reglamento Sustitutivo de Disciplina Militar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La Unidad de Bienestar Estudiantil, se encargará en el plazo de 30 días a partir de la expedición del presente Protocolo, de expedir la Normativa Interna referente a la prevención y atención en caso de situaciones de violencia, acoso y discriminación en la relación entre estudiantes y, estudiantes y docentes, de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.

Elaborado por:	Revisado por:	Supervisado por:	Aprobado por:
Unidad de Talento Humano Firmado electrónicamente por: **EDGAR MAURICIO COLLAGUAZO PINANGO** --- Abg. Mauricio Collaguazo P. Abogado de Talento Humano Firmado electrónicamente por: **NANCY VANESSA PALACIOS TERAN** --- Psc. Ind. Vanessa Palacios Analista de Talento Humano 2 Firmado electrónicamente por: **ANDREA ESTEFANIA CAJAS PARRA** --- Lcda. Andrea Cajas P. Trabajadora Social	Unidad de Talento Humano Firmado electrónicamente por: **ALEXANDRA ELIZABETH CABASCANGO HIDALGO** --- Ing. Alexandra Cabascango H. Especialista de Talento Humano Firmado electrónicamente por: **GIOMARA KATIANA MAHAUAD CORONEL** --- Ing. Giomara Mahauad C., Mgs Directora Unidad de Talento Humano	Asesoría Jurídica Firmado electrónicamente por: **JEAN MIJAIL RAMIREZ** --- Dr. Jean Mijail Ramírez Medina, Mgs. Coordinador Jurídico Vicerrectorado Administrativo Firmado electrónicamente por: **RICARDO ERNESTO SANCHEZ CABRERA** --- Tcrn. Ricardo Sánchez Cabrera Vicerrector Administrativo	Rectorado Firmado electrónicamente por: **ROBERTO XAVIER JIMENEZ VILLARREAL** --- Crnl. De E.M.C Roberto Xavier Jiménez Villarreal, Dr. Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE