

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO HUMANE

Certifico que el presente Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en el Instituto Superior Tecnológico Humane fue deliberado, discutido y aprobado en la Sesión de Consejo Académico Superior el 22 de noviembre de 2024. -Yadira de los Ángeles Beltrán Ortega, Secretaria. -



Yadira de los Angeles Beltrán Ortega  
Secretaria General

## Contenido

1. PRESENTACIÓN .....	0
2. MARCO REFERENCIAL.....	2
3. MARCO NORMATIVO.....	2
4. OBJETO DEL PROTOCOLO .....	27
5. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN HUMANE.....	28
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO .....	29
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, ACTORES Y FUNCIONES.....	30
7.1. Primera etapa: Prevención de las distintas formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres.....	30
7.2. Segunda etapa: identificación y comunicación del hecho .....	30
7.3. Tercera etapa: de la denuncia .....	32
7.4. Cuarta etapa: actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género .....	33
7.4.1. Composición del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género .....	33
7.5. Quinta etapa: Informe del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género para resolución del Consejo Académico Superior.....	34
8. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNOS DEL PROTOCOLO EN HUMANE .....	34
9. RUTA DE ACTUACIÓN EN INSTANCIAS DEL ESTADO .....	35
10. ACTIVIDAD PREVENTIVA Y DE SOCIALIZACIÓN.....	37
ANEXO 1: FORMATO DE REPORTE DE COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS .....	0

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL INTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR HUMANE**

## **1. PRESENTACIÓN**

Mediante Resolución No. RPC-SO-20-No.301-2018, el Consejo de Educación Superior resolvió 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” y Exhorta a las Universidades y Escuelas Politécnicas del país la implementación del instrumento antedicho hasta que elaboren su propia normativa sobre la prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

Desde mediados de 2017 la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) en trabajo conjunto con algunas organizaciones sociales, ha venido trabajando en la elaboración de un protocolo para prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia de género, a fin de apoyar a las instituciones de educación superior (IES) con este documento en el abordaje de estos temas.

El documento elaborado por la SENESCYT, denominado “Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior” fue conocido y aprobado por el Consejo de Educación Superior, mediante Resolución No. RPC-SO-20-No.301-2018, en cuya resolución exhorta a las Universidades y Escuelas Politécnicas del país la implementación del instrumento antedicho hasta que elaboren su propia normativa sobre la prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

Según se reporta en el protocolo aprobado, la violencia basada en género y en la orientación sexual continúa en la sociedad y es un indicador de la gran desigualdad y sometimiento que viven estos grupos; (CNIG, 2017: 3). De igual manera, “la violencia de género implica una violencia a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas” (UNAM, 2016: 4).

Según refiere el Protocolo aprobado por la SENESCYT a partir de la revisión de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2011, refleja que 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia (física, psicológica, sexual y/o patrimonial) de género. De igual manera, el documento señala que el 61,4% corresponde al área urbana y 58,7% a la rural. La Encuesta, además, visibiliza otros datos entre los que cabe destacar que si bien, 1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual, sin embargo, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%. Y que, independientemente de la autoidentificación étnica, el mayor porcentaje de violencia de género, lo han vivido las mujeres

indígenas y afroecuatorianas. Esto podría expresar que la discriminación, por el factor étnico u otros, son elementos que coadyuvan o están ligados con estas dinámicas de violencia.

En definitiva, la violencia de género es un flagelo mundial que afecta de manera directa a las mujeres de todo el mundo, sin distinción de clases sociales o formación académica. Las cifras manejadas por ONU Mujeres indican que al menos “el 35 por ciento de las mujeres de todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual”.

Aunque en la actualidad existen normativas y acuerdos a nivel mundial que norman y regulan la violencia de género las cifras siguen siendo alarmantes, con su consecuente impacto en la sociedad y en la esfera privada de cada víctima; entre ellos, la influencia directa que ejerce sobre el proyecto de vida de la mujer en sus esferas sociales, económica e intelectual erigiéndose como un factor fundamental de riesgo en el abandono de los estudios. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016).

En el caso puntual de Ecuador, las cifras reflejadas por la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres refieren que 6 de cada 10 mujeres en el Ecuador, han sido víctimas de algún tipo de violencia (física, psicológica o sexual). Pese a que en la actualidad no existen cifras claras a nivel nacional de este flagelo en el ámbito universitario, es clara la necesidad de asumir esta tarea como uno de los principales retos en esta área.

La SENESCYT subraya que este instrumento incorpora el acoso y la discriminación como aspectos para ser tomados en cuenta en el ámbito de las IES para promover la erradicación de la violencia en razón de género. Esta normativa pone énfasis en los principios que rigen la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia en razón de género y en las diferentes etapas que se debe seguir en el procedimiento de actuación, prevención y sanción.

El documento aprobado por el órgano rector de la educación superior, resalta que la naturaleza de dicho protocolo es flexible, a fin de permitir a las diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) que no cuenten con el mismo, acogerse de acuerdo con sus particularidades y especificidades. Así mismo, servirá tanto como un mecanismo para establecer uno propio de manera institucional, como también servir de un elemento referencial para la elaboración de su propia normativa, según el mismo exhorto de la resolución aprobatoria del protocolo por parte del CES.

Luego de dicha aprobación del mencionado protocolo, la SENESCYT y el CES han venido haciendo seguimiento de la implementación de dicho protocolo en las Instituciones de Educación Superior, por ello, con oficio Nro. CES-SG-2022-1470-O del 30 de noviembre de 2022, el CES resolvió comunicar a las entidades de educación bajo su rectoría: "Solicitar a las Instituciones de Educación Superior (IES) que en el término de 10 días remitan un informe respecto a la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior”.

En consecuencia con dicha normativa y exhorto, por el cual se ha establecido una política en el país sobre estos aspectos, el Instituto Tecnológico Superior HUMANE (en adelante HUMANE)

aprueba y pone en vigencia su propio Protocolo, ajustado a su contexto y tomando como referencia las líneas centrales definidas por el protocolo de la SENESCYT.

## **2. MARCO REFERENCIAL**

La violencia de género es un flagelo mundial que afecta de manera directa a las mujeres de todo el mundo, sin distinción de clases sociales o formación académica. Las cifras manejadas por ONU Mujeres indican que al menos “el 35 por ciento de las mujeres de todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual”.

Aunque en la actualidad existen normativas y acuerdos a nivel mundial que norman y regulan la violencia de género las cifras siguen siendo alarmantes, con su consecuente impacto en la sociedad y en la esfera privada de cada víctima; entre ellos, la influencia directa que ejerce sobre el proyecto de vida de la mujer en sus esferas sociales, económica e intelectual erigiéndose como un factor fundamental de riesgo en el abandono de los estudios. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016).

En el caso puntual de Ecuador, las cifras reflejadas por la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres refieren que 6 de cada 10 mujeres en el Ecuador, han sido víctimas de algún tipo de violencia (física, psicológica o sexual). Pese a que en la actualidad no existen cifras claras a nivel nacional de este flagelo en el ámbito universitario, es clara la necesidad de asumir esta tarea como uno de los principales retos en esta área.

## **3. MARCO NORMATIVO**

En concordancia con la Constitución, rigen para el presente Protocolo el marco legal establecido en las Convenciones Internacionales de Derechos de las Mujeres, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), las Recomendaciones Generales No.19 y 35 del Comité CEDAW, así como la legislación nacional vigente en la materia, particularmente el Código Orgánico Integral Penal (COIP) y la Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer.

En cuanto a la normativa nacional, el fundamento de este protocolo está en los siguientes cuerpos legales:

- Constitución de la República del Ecuador,
- Código Orgánico Integral Penal (COIP),
- Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM),
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), y

- Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior.
- Normativa interna del Instituto Tecnológico Superior Humane.

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
<p><b>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</b></p>	<p>Art. 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio;</p> <p>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;</p> <p>c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;</p> <p>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</p> <p>f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;</p> <p>g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.</p>
<p><b>La Recomendación General 35 de Comité CEDAW (2017)</b></p>	<p>10. El Comité considera que la violencia de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales por los cuales la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres y sus roles estereotipados se perpetúan. A lo largo de su trabajo, el Comité ha dejado claro que esta violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en la Convención;</p> <p>20. En todas las regiones se han registrado episodios de violencia homofóbica y transfóbica. Esa violencia puede ser física (a saber, asesinatos, palizas, secuestros, violaciones y agresiones sexuales) o</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>psicológica (a saber, amenazas, coacciones y privaciones arbitrarias de la libertad). Estas agresiones constituyen una forma de violencia de género, impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género;</p>
<p><b>Convención de Belém do Pará</b></p>	<p>Art.1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado; Art. 3.- Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;</p> <p>Art. 7.- Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:</p> <p>a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;</p> <p>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 administrativa, 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;</p> <p>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;</p> <p>e) Tomar las medidas apropiadas incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;</p> <p>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;</p> <p>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, y</p> <p>h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otras índoles que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
<p><b>Opinión consultiva OC24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos</b></p>	<p>6.1. La Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio de ius cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea a todo el ordenamiento jurídico.</p>
<p><b>Constitución de la República del Ecuador</b></p>	<p>Art. 66, numeral 3 Se reconoce y garantizar a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual, b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado 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, y c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.</p> <p>Art. 341.- 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, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>Art. 347.- Será responsabilidad del Estado: 6. 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.</p>
<p><b>Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014)</b></p>	<p>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, ser sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.</p> <p>Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: 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, amena a, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, ser sancionada de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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, el desempeño de sus actividades cotidianas, ser sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.</li> <li>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, ser sancionada con pena de seis meses a un año.</li> <li>3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.</li> </ol> <p>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 las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.</p> <p>En el párrafo segundo, artículo 159 se señala la contravención de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.</p> <p>Art. 159.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar: 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días. Continuando con el párrafo</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>segundo, en la sección cuarta se detallan los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.</p> <p>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, ser 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, ser 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.</p> <p>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, ser sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.</p> <p>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. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.</li> <li>2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.</li> <li>3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.</li> </ol> <p>Se sancionar con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente.</li> <li>2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.</li> </ol>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>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. En la sección quinta se señala los delitos contra el derecho a la igualdad. En el párrafo primero el delito de discriminación.</p> <p>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, ser 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. En el párrafo segundo se señalan los delitos de odio.</p> <p>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, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionarán con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones.</p> <p>Art. 465.- Exámenes médicos y corporales:</p> <p>1. En los casos de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, trata de personas e infracciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cuando una persona ponga en conocimiento que ha sido víctima de una de tales infracciones penales y exista peligro de destrucción de huellas o rastros de cualquier naturaleza en su persona, los centros de salud públicos o privados acreditados a los que se acuda, deberán practicar, previo</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>consentimiento escrito de la víctima o de su representante, los reconocimientos, exámenes médicos y pruebas biológicas correspondientes. 5. Se podrá solicitar un peritaje psicológico en los casos de violencia sexual, contra la mujer o miembros del núcleo familiar u otros delitos, especialmente cuando la víctima sea niña, niño, adolescente, adulto mayor o mujer embarazada. Estos se realizarán en centros especializados acreditados en esta temática.</p>
<p><b>Código del Trabajo</b></p>	<p>Art. 46.- Prohibiciones del trabajador. - Es prohibido al trabajador: (...) j) 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 (...).</p> <p>Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...). 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...).</p>
<p><b>Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM)</b></p>	<p>Art. 10.- Tipos de violencia.- Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:</p> <p>a) 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 afecte 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 que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.</p> <p>b) 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. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>u hostigamiento, toda conducta abusiva y especial mente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él . Incluye también las amenazas, el anuncio verbal a con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.</p> <p>c) 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 niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto a 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, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en niñas y adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía. d).-Violencia económica y patrimonial: es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar menoscabo de los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles;</li> <li>2. La pérdida, sustracción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;</li> <li>3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;</li> </ol>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>4. La limitación o control de sus ingresos; y, 5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. e).- Violencia simbólica: es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.</p> <p>f) Violencia política.- Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean 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 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 funciones.</p> <p>g) Violencia gíneco-obstétrica.- Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gíneco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico. Art. 11.- Concurrencia de violencias.- Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos. Art. 12.- 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: 1. Intrafamiliar o doméstico.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del cónyuge, la pareja en unión de hecho, el</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>conviviente, los ascendientes, los descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las que la víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación; 2. Educativo.- Comprende el 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; 3. Laboral.- Comprende el derecho laboral en el que se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en donde la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo, independiente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa de contratar a la víctima, o respetar sus 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. 4. Deportivo.- Comprende el contexto público o privado en el cual la violencia es ejercida en la práctica deportiva formativa, de alto rendimiento, profesional, adaptada/paralímpica, amateur, escolar o social; 5. Estatal e institucional.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras o servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley; 6. Centro de Privación de Libertad.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en centros de privación de libertad, por el personal que labora en los centros; 7. Mediático y cibernético.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, sea por vía tradicional o por cualquier tecnología de la información, incluyendo las redes sociales, plataformas virtuales o cualquier otro; 8. En el espacio público o comunitario.- Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso públicos; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>público y otros de uso común tanto rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida, que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes; 9. Centros e instituciones de salud.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en los centros de salud pública y privada, en contra de las usuarias del Sistema Nacional de Salud, ejecutada por el personal administrativo, auxiliares y profesionales de la salud; y,</p> <p>10. Emergencias y situaciones humanitarias.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en situaciones de emergencia y desastres que promuevan las desigualdades entre hombres y mujeres, que pongan en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.</p>
<p><b>Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2011)</b></p>	<p>Art. 86.- Unidad de Bienestar Estudiantil Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de Bienestar Estudiantil destinada a promover la orientación vocacional y profesional, facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Esta unidad, además, se encargará de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos. La Unidad de Bienestar Estudiantil de cada institución formulará e implementará políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales, además de presentar, por intermedio de los representantes legales, la denuncia de dichos hechos a las instancias administrativas y judiciales según la Ley.</p> <p>Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores.</p> <p>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:</p> <p>d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales. Según la gravedad de las faltas, cometidas por las y los estudiantes, profesores o profesoras e</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>investigadores o investigadoras, estas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes: a) Amonestación del Órgano Superior;</p> <p>b) Pérdida de una o varias asignaturas; c) Suspensión temporal de sus actividades académicas, y; d) Separación definitiva de la Institución. Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. El Órgano Superior deberá nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.</p> <p>El Órgano Superior dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a los y las estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.</p> <p>Los y las estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, podrán interponer los recursos de reconsideración ante el Órgano Superior de la Institución o de apelación al Consejo de Educación Superior.</p> <p>Los servidores y trabajadores se regirán por las sanciones y disposiciones consagradas en el Código del Trabajo.</p>
<p><b>Reglamento de Sanciones y Resolución de Aprobación del CES (2015)</b></p>	<p>Art. 12.- Infracciones graves.- son infracciones graves: 1. Vulnerar los derechos de las y los estudiantes establecidos en el artículo 5 literales a), e) y f) de la LOES; 2. Vulnerar los derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras establecidos en el artículo 6 literales a), c), e) y f) de la LOES.</p>
<p><b>Estatuto del Instituto Superior Tecnológico "HUMANE"</b></p>	<p><b>Artículo 18.- Atribuciones y deberes del Consejo Académico Superior.</b> - Son atribuciones y deberes del Órgano Colegiado Superior las siguientes:</p> <p>f) Fijar las políticas y directrices institucionales y fiscalizar su cumplimiento con el visto bueno del Consejo de Regentes;</p> <p>x) Nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa en procesos sancionatorios.</p> <p>z) Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República del Ecuador, la LOES, su Reglamento General, el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica, las resoluciones del CES, las Resoluciones del Órgano</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>Colegiado Superior, este Estatuto, Reglamentos de la Institución, y demás disposiciones legales;</p> <p><b>Artículo 35.- Responsabilidades específicas de la gestión administrativa y del talento humano inherentes a la educación superior.-</b> El responsable del Talento Humano, sin detrimento de otras responsabilidades que se le asigne en el orgánico funcional, tendrá las siguientes facultades y atribuciones:</p> <p>k) Coordinar la aplicación del régimen disciplinario conforme a las directrices emanadas por la autoridad competente;</p> <p>l) Implementar los procesos de seguridad y salud ocupacional.</p> <p>m) Implementar los procesos de riesgos y ambientes seguros.</p> <p><b>Artículo 64.- Atribuciones del Coordinador de Servicios Académicos y Bienestar Institucional:</b> El Coordinador de Servicios Académicos y Bienestar Institucional tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:</p> <p>g) Gestionar entornos adecuados de clima y cultura organizativa para la realización de actividades académicas, culturales y de participación de la comunidad educativa;</p> <p>h) Cumplir y hacer cumplir los reglamentos internos del Instituto y sus Estatutos; en los estamentos de su responsabilidad;</p> <p>r) Promover un ambiente de respeto a los derechos consagrados en el Constitución y las leyes, así como a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad educativa;</p> <p>s) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales;</p> <p><b>Artículo 92.- Derechos de los estudiantes.-</b> Además de lo consignado en la Ley, son derechos de los estudiantes los siguientes:</p> <p>j) A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia.</p> <p><b>Artículo 93.- Deberes de los estudiantes.</b> - Son deberes de los estudiantes; a más de las previstas en la ley, las siguientes:</p> <p>a) Acatar las disposiciones de este Estatuto, del Código de Ética, del Proyecto Académico y de los reglamentos y normas procedimentales del Instituto, así como las disposiciones de cada carrera y de cada unidad académica y administrativa;</p> <p><b>Artículo 103.- Políticas, mecanismos y procedimientos de participación y no discriminación.-</b> Corresponde al Consejo Académico Superior, al Rector y Vicerrector Académico, autoridades académicas y administrativas, en el ámbito de su competencia, expedir, ejecutar y dar seguimiento a las políticas, mecanismos y procedimientos para promover y garantizar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, a través de sus</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>distintos estamentos, respetando los derechos de participación garantizados en la constitución y la ley.</p> <p><b>Artículo 105.- No discriminación.-</b> Se cuidará que en los respectivos reglamentos no se establezcan limitaciones para el ejercicio de la docencia y la investigación, derivadas de la religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra índole, aquellas no podrán ser causal de remoción.</p> <p>En general, se garantizará que la contratación y ejercicio laboral de las personas que prestan su servicio y laboran en la institución se realice sin discriminación de ningún tipo.</p> <p><b>Artículo 111.- Régimen Disciplinario.</b> - El régimen disciplinario del Instituto comprende las faltas disciplinarias, las sanciones y el procedimiento a seguir en caso del cometimiento de una infracción. El procedimiento específico a seguir para la imposición de sanciones estará contemplado en el Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario Instituto Superior Tecnológico "Humane". (...)</p> <p><b>Artículo 112.- Faltas Disciplinarias.-</b> Son faltas de los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras:</p> <p>d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;</p> <p>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;</p> <p><b>Artículo 116.- Acoso.-</b> 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 el Instituto. Sin perjuicio de lo dispuesto en la ley, la Institución contará con Políticas, como la Política de Ambientes Seguros, normas y regulaciones internas obligatorias para todos personal, docentes, estudiantes y en general todos sus miembros, cuyo incumplimiento acarreará las sanciones que en aquellas se señalen. Estos casos serán conocidos siempre por el Consejo Académico Superior, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.</p> <p><b>Artículo 117.- Procedimiento.-</b> Los procesos disciplinarios iniciarán de oficio o a petición de parte, cuando se conozca que estudiantes, docentes, investigadores o autoridades, a excepción del Rector y Vicerrector, hayan incurrido en faltas tipificadas en la Ley Orgánica</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>de Educación Superior y en el presente Estatuto, así como en la normativa del Sistema de Educación Superior vigente y la normativa interna de la institución de acuerdo con lo que establezca el Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario del Instituto.</p> <p>Con relación a incumplimientos o faltas cometidas por el Rector y Vicerrector, se estará a lo dispuesto en la LOES, su Reglamento General y el Reglamento de la Potestad Sancionadora.</p> <p>Las sanciones o absoluciones respecto de los actos ejecutados por los docentes o estudiantes se resolverán dentro de los sesenta (60) días de instaurado el proceso disciplinario a través de una resolución. Los docentes y estudiantes podrán interponer los recursos en los casos establezca en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario respecto de dicha resolución.</p> <p>Los servidores y trabajadores se regirán por el procedimiento consagrado en el Código de Trabajo.</p> <p>Para efectos de la aplicación de las sanciones, en todos los casos, se respetará el debido proceso y derecho a la defensa consagrados en la Constitución y Leyes de la República del Ecuador, conforme se establezca en el Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario y en el Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>El Consejo Académico Superior deberá nombrar una comisión especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.</p> <p><b>Artículo 118.- Debido Proceso.-</b> En concordancia con la LOES, el Instituto Superior Tecnológico “Humane” garantiza el debido proceso y el derecho a la defensa para la aplicación de sanciones, proceso que se establecerá en los respectivos reglamentos generales de personal académico, de estudiantes y en el Reglamento Interno de Trabajo, en todo lo que no se encontrare regulado en este estatuto.</p> <p>Sin perjuicio de las señaladas en este estatuto, las sanciones aplicables serán las determinadas en la LOES para profesores y estudiantes y en el Código de Trabajo para los trabajadores.</p> <p><b>Art. 119 - Comité de Comportamiento Institucional.-</b> El Comité de Comportamiento Institucional es la instancia encargada de promover, aplicar y verificar la aplicación de las normas contenidas en el Código de Ética, así como de garantizar la transparencia y difusión de los principios y valores que animan a la institución al interior de la comunidad educativa. Su funcionamiento estará</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>definido en el Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario y demás normativa pertinente y conforme a la Ley. El Comité de Comportamiento Institucional se encarga de velar y verificar, a la luz de los artículos precedentes, del correcto desarrollo y aplicación de las normativas disciplinarias, así como el respeto y la promoción de las políticas de ambiente seguros, realizar las investigaciones e iniciar los expedientes administrativos en contra de los infractores en los casos de violación de las normas estatutarias, del Código de Ética, de Disciplina y de Ambientes Seguros, con la consecuente recomendación de aplicación de sanciones, lo cual deberá informar al Consejo Académico Superior del Instituto para su resolución.</p>
<p><b>Reglamento de Sanciones y Procedimiento Disciplinario del Instituto Tecnológico "HUMANE"</b></p>	<p><b>Art. 5.-</b> Para la aplicación de la normativa se tomará en cuenta las siguientes definiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respeto.</b> - Tratar a una o varias personas por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determine dignas y tolerantes sin causar ofensa o perjuicio.</li> <li>• <b>Comportamientos inapropiados o indecoroso.</b> - Acciones o actitudes que atenten contra el pudor o que vaya contra el código de ética o política de ambientes seguros generando malestar a otros.</li> <li>• <b>Faltar de palabra u obra.</b> - Dirigirse a una autoridad, docente, directivo, trabajador, empleado o estudiante de una manera irrespetuosa u ofensiva, sea verbalmente o con acciones o gestos.</li> </ul> <p><b>Art. 5.- Faltas Disciplinarias.</b> - Para efectos del presente Reglamento, se entenderá como faltas disciplinarias de autoridades académicas, docentes, los investigadores y los estudiantes:</p> <p>5.2.- Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres. Constituirá infracción, entre otras acciones, cuando la acción u omisión por parte de las autoridades académicas, los docentes, los investigadores y los estudiantes, afecte el patrimonio o perjudiquen a la imagen del Instituto; y, que afecte a cualquier miembro de la comunidad educativa del Instituto.</p> <p>5.4.- Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales. Se cometerá esta infracción cuando, entre otras acciones, se incurra en una agresión física o verbal, que afecte física o síquicamente a la persona agredida.</p> <p><b>Art. 6.- De las sanciones.</b> - De conformidad la Ley Orgánica de Educación Superior, serán consideradas sanciones las siguientes:</p> <p>a. Amonestación verbal o escrita;</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>b. Pérdida de una o varias asignaturas; c. Suspensión temporal de las actividades académicas; y, d. Separación definitiva de la Institución.</p> <p>También, se considerará como separación definitiva de la institución el negar la matrícula a los alumnos retirados y a postulantes. Según la gravedad de la falta, las infracciones en cada caso serán consideradas como leves, graves y muy graves, según la definición siguiente y serán merecedoras de la sanción correspondiente.</p> <p><b>6.2. Faltas Graves:</b> Se consideran faltas graves aquellas faltas leves reiteradas y las acciones u omisiones que de forma deliberada alteren gravemente la convivencia armónica y pacífica institucional o su integridad y la de sus miembros.</p> <p>Además de las definiciones de infracciones del artículo 4, constituyen faltas graves las siguientes:</p> <p>b) Utilizar un lenguaje abusivo, amenazador o grosero de forma reiterada y grave para dirigirse a subordinados, trabajadores, estudiantes e institución.</p> <p>d) Comentarios, bromas, afirmaciones o amenazas de contenido agresivo, insultante o humillante a subordinados, estudiantes y profesores realizados de forma reiterada y grave.</p> <p>e) Comentarios degradantes a subordinados relacionados con su forma de vestir, orientación sexual, raza, cultura o religión, realizados de forma reiterada y grave.</p> <p>f) Difamar o deshonar de manera reiterada y grave a un subordinado, trabajador, estudiantes o docentes frente a sus compañeros u otros jefes (propagando rumores maliciosos, injuriosos).</p> <p>i) Faltar de palabra o de obra al debido respeto mediante insultos, gestos o cualquier otro medio de comunicación, a profesores, trabajadores, estudiantes u otras personas del Instituto o donde se realice cualquier actividad académica y represente al instituto;</p> <p><b>6.3.- Faltas Muy Graves:</b> Se consideran faltas muy graves aquellas acciones u omisiones que de forma deliberada alteren gravemente la convivencia armónica y pacífica institucional o su integridad y la de sus miembros y que dicha infracción genere un daño irreparable a la comunidad educativa del Instituto.</p> <p><b>Art. 11.- Competencia.</b> - El Comité de Comportamiento Institucional tiene competencia para conocer, sustanciar e informar al Consejo Académico Superior sobre hechos o acciones de indisciplina que se hayan perpetrado al interior de los predios de la institución o a través de las diferentes plataformas tecnológicas. Sus informes no son vinculantes, pero sirven para la toma de decisiones del Consejo</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>Académico Superior. El Comité de Comportamiento Institucional deberá actuar de modo imparcial y podrán requerir a cualquier área de la institución la información que considere pertinente para el cumplimiento de sus fines, garantizando el sigilo de la información, el debido proceso y el derecho a la defensa.</p>
<p><b>Reglamento interno de Trabajo del Instituto Superior Tecnológico "HUMANE"</b></p>	<p><b>ART. 34.-</b> La inobservancia de las prohibiciones y el incumplimiento de las obligaciones previstas en este reglamento se considerarán como faltas sancionadas de acuerdo a su gravedad y/o al perjuicio que se hubiera ocasionado o podido ocasionar al INSTITUTO, sus representantes, compañeros de trabajo o al público.</p> <p>De acuerdo a la gravedad de la falta cometida por el trabajador, se aplicará una de las sanciones detalladas a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Amonestación verbal</li> <li>2. Amonestación escrita</li> <li>3. Multa de hasta el 10% de la remuneración mensual que percibe el trabajador y,</li> <li>4. Terminación del contrato de trabajo previo Visto Bueno.</li> </ol> <p>La aplicación de las sanciones enumeradas en el párrafo anterior obedecerá a criterios de justicia y equidad, salvaguardando el respeto jerárquico y la disciplina interna del INSTITUTO.</p> <p>La aplicación de la escala señalada anteriormente, de ninguna manera significa que, para dar paso a una sanción, deba agotarse la anterior o que la una sea dependiente de la otra, cada sanción se considerará de manera independiente. Es decir, el INSTITUTO, evaluando la gravedad de la infracción, puede optar por cualquiera de las sanciones anotadas.</p> <p>El INSTITUTO se reserva el derecho de seguir la acción correspondiente por daños y perjuicios causados por el trabajador por la inobservancia de este Reglamento Interno.</p> <p>En todos los casos que originen una sanción se comunicará la falta cometida a los trabajadores, inclusive en los cuales la falta de origen a la terminación del contrato de trabajo previo visto bueno, documento que servirá de prueba para el trámite legal correspondiente.</p> <p>Las autoridades del Instituto y los trabajadores se someterán al régimen disciplinario y la política de gestión de reclamos establecidos en el Estatuto del INSTITUTO.</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p><b>Art. 35.-</b> El Jefe del Área de Desarrollo Humano puede imponer cualquiera de las tres primeras sanciones establecidas en este Reglamento, previa notificación escrita al trabajador.</p> <p>El Rector del INSTITUTO puede dar por terminada la relación laboral con cualquier trabajador.</p> <p>Serán responsables directa y personalmente todos aquellos que en abuso de su autoridad causen daño a EL INSTITUTO por la aplicación de las sanciones anotadas.</p> <p><b>Art. 36.-</b> El INSTITUTO tiene el derecho y podrá solicitar el Visto Bueno necesario para dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador que ha incurrido en cualquier falta grave señalada en este Reglamento Interno y a lo dispuesto en el Código del Trabajo.</p> <p><b>Art. 38.-</b> Son obligaciones de los trabajadores, a más de las constantes en el Código del Trabajo, y las determinadas por la Ley, el contrato de trabajo, los estatutos, los reglamentos internos del Instituto y a lo largo del presente Reglamento Interno de Trabajo, las que a continuación se enumeran:</p> <p>7. Informar a su superior inmediato cualquier incidente, falta, acto, omisión o error, incluyendo entre otros robos, introducción de armas, introducción de drogas, actos delictivos o ilícitos que hayan llegado a su conocimiento por razón de su trabajo o de sus funciones y que afecte o pudiere afectar los intereses de EL EMPLEADOR o su buen nombre.</p> <p>8. Colaborar con todas las investigaciones que efectúe EL EMPLEADOR o la autoridad competente; con el propósito de esclarecer ilícitos ocurridos en la institución, incluyendo el someterse a investigaciones, pruebas y exámenes que el patrono y/o la autoridad consideren necesarias, incluyendo detector de mentiras u otros procedimientos similares, siempre que no afecten su salud física, para fines de esclarecer los hechos que originen tales pruebas.</p> <p>19.1.1. Velar por la seguridad de los estudiantes;</p> <p><b>Art. 39.-</b> A más de las prohibiciones para los trabajadores establecidas en el Código del Trabajo, se suman las siguientes contravenciones al presente Reglamento Interno de Trabajo cuyas violaciones constituirán indisciplina o desobediencia:</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>a) Agredir o injuriar de manera verbal o escrita a los beneficiarios, clientes, proveedores, compañeros de trabajo o superiores jerárquicos.</p> <p>f) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude y otros que impliquen comisión de delito o contravención, reservándose EL INSTITUTO el derecho de tomar las acciones laborales, civiles y penales de Ley que considere pertinentes.</p> <p>l) Hacer comentarios escritos o verbales ofensivos o inapropiados, o demostrar un comportamiento discriminatorio en contra de un individuo ya sea por su color, raza, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad u otra causa.</p> <p>m) Colocar rótulos sobre paredes, pósteres y cualquier tipo de circular que atente a la identidad de una persona, la moral y las buenas costumbres.</p> <p>p) Utilizar o manifestar en el lugar de trabajo, bajo cualquier forma de expresión, palabras de grueso calibre, insultos, dibujos obscenos y otras vulgaridades. Está prohibido ensuciar los bienes de EL EMPLEADOR. De igual forma, realizar actos de vandalismo en detrimento de los bienes de EL EMPLEADOR.</p> <p>hh) Realizar actos de acoso sexual.</p>
<p><b>Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Instituto Superior Tecnológico "HUMANE"</b></p>	<p><b>ART 18. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES</b></p> <p>1. EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO HUMANE Mediante Acuerdo No. MDT-2017-0082, publicado en el registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017, implementará el programa de prevención de riesgos psicosociales. El programa deberá contener acciones para fomentar una cultura a la no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.</p>
<p><b>Políticas de Ambientes Seguros del Instituto Superior Tecnológico "HUMANE"</b></p>	<p><b>2. AMBIENTES SEGUROS</b></p> <p>Ambiente Seguro para Humane se define como cualquier espacio físico o virtual, seguro y saludable, que promueve el desarrollo humano integral, permitiendo a las personas desenvolverse en un entorno de confianza, sustentado en una cultura de prevención de abusos de cualquier tipo.</p> <p>La transparencia en las interacciones entre las personas es una de sus características básicas, al mismo tiempo que se respeta la confidencialidad en el manejo de información sensible. Este enfoque integral fomenta el bienestar de todos, con especial atención a niños, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad.</p> <p><b>3. DEFINICIONES GENERALES</b></p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>En el marco de la definición de ambientes seguros, el Instituto Humane considera relevante enmarcar los aspectos sobre los cuales se desarrolla su actividad:</p> <p><b>3.1. Sobre la Comunicación</b> El Instituto Humane se comunica de manera asertiva, incluyendo a todos sus públicos, anticipándose a los hechos y previniendo los posibles riesgos.</p> <p><b>3.2. Sobre los Espacios</b> Humane considera muy importante que sus espacios físicos o virtuales sean ordenados, transparentes, sujetos a supervisión, seguros, definidos y que contemplen todo lo necesario para el objeto de su uso.</p> <p><b>3.3. Sobre la comunidad educativa</b> Esta política abarca a toda la comunidad educativa, esto es: colaboradores o personal administrativo, regentes, promotores, docentes, estudiantes, graduados y cualquier otra persona que ofrezca bienes o servicios a la Institución. El personal administrativo y el personal docente deberán pasar por un proceso de selección que permita establecer su idoneidad al cargo que postulan y acogerse al cumplimiento de las políticas de ambientes seguros (ver políticas de Desarrollo Humano, sección selección del personal). Estudiantes, graduados, visitantes, practicantes, proveedores, regentes, promotores, deberán conocer y cumplir estas políticas.</p> <p><b>3.4. Sobre el Cuidado de las Personas</b> El Instituto Superior Tecnológico Humane considera a la persona como el fundamento de su acción. Por lo tanto, tiene como prioridad el respeto a la dignidad de la persona, promoviendo su desarrollo humano integral, cuidando el ambiente laboral y educativo en el que se desenvuelve. Asimismo, Humane promueve la inclusión, la igualdad oportunidades y rechaza cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, género, lugar de nacimiento, raza, etnia, condición social o discapacidad.</p> <p><b>3.5. Sobre las Relaciones Interpersonales</b> Humane promueve relaciones interpersonales que favorezcan la unidad en el propósito institucional. Alentamos el trato amable, cercano, cordial, dentro de los lineamientos del respeto, diálogo sincero y prudencia, según el rol de cada persona y su estado de vida. Los dones y talentos de cada miembro de la comunidad educativa se ponen al servicio de los demás fomentando el bien común, la solidaridad, la igualdad de oportunidades evitando todo acto de discriminación.</p>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p><b>3.6. Sobre las Autorizaciones y Permisos para Acceso y Uso de Espacios.</b></p> <p>Humane asegura el cumplimiento de la política de autorizaciones y permisos regula el acceso y uso de los espacios institucionales para garantizar seguridad, orden y eficiencia. Establece procedimientos claros para ingresar a áreas restringidas, horarios de no atención al público y espacios aislados, asegurando el registro y supervisión de actividades. Promueve el uso responsable de las instalaciones, define roles y responsabilidades, y aplica sanciones por incumplimientos. Su objetivo es proteger a las personas, los bienes y las operaciones, optimizando los recursos disponibles. Fomenta una cultura de respeto y compromiso con las normativas internas.</p> <p><b>4. GLOSARIO</b></p> <p>A continuación, se detallan algunos términos que se encontrarán dentro del siguiente documento, y que se definen mediante el siguiente glosario:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Abuso de poder / abuso de autoridad:</b> uso excesivo, impropio, injusto o indebido de la potestad o la facultad que alguien tiene para mandar, o en su defecto, para ejecutar alguna acción o actividad cualquiera sea su función y su rol. Implica evitar las responsabilidades y funciones eliminando la carga y el peso laboral propio, generando a la vez abuso en la delegación de tareas, responsabilidades y labores de un colaborador de su equipo.</li> <li>• <b>Abuso emocional:</b> patrón de conductas que incluye ataques verbales, humillación, ridiculización, burlas constantes, descalificación, hasta juegos mentales e ironías. También, puede incluir manipulación con amenaza de revelar información íntima de la persona, comparaciones desfavorables.</li> <li>• <b>Abuso físico:</b> cualquier daño no accidental que se inflija a una persona.</li> <li>• <b>Abuso sexual:</b> uso ilegítimo y ofensivo de la fuerza de naturaleza sexual que ocurre entre un adulto y un menor con o sin su consentimiento, o entre adultos sin el consentimiento de alguno de los involucrados; esto incluye, pero no se limita a, requerir favores sexuales, caricias, exponer a un menor de edad a ser testigo de un acto sexual o ver pornografía, el contacto físico sexual sin consentimiento, el uso de un menor de edad en cualquier aspecto de la producción de pornografía.</li> </ul>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Abuso:</b> hacer uso excesivo, injusto o indebido de algo o de alguien.</li> <li>• <b>Acoso laboral:</b> También conocido como hostigamiento laboral, es todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva y mal intencionada de parte de un colaborador hacia otro, infundiendo miedo, causando perjuicio laboral, generando desmotivación o induciendo a la renuncia. Se incluyen dentro de estas conductas, a modo de ejemplo: la restricción de los beneficios en torno a descansos obligatorios, vacaciones, calamidad doméstica, período de maternidad y lactancia, período de paternidad, irrespeto a horario de almuerzo, convocatoria a laborar fuera del horario establecido sin justificación y sin autorizaciones necesarias;</li> <li>• <b>Acoso sexual:</b> implica cualquier conducta, palabra, frase, gesto o insinuación de índole sexual que afecte la dignidad de la otra persona y sea considerada indeseada u ofensiva. (ver Anexo 1, 6.2, sección contacto inapropiado);</li> <li>• <b>Acoso:</b> el uso ilegítimo y ofensivo de la fuerza o el poder cuyo propósito o efecto es crear un ambiente hostil, intimidatorio y ofensivo de manera repetitiva.</li> <li>• <b>Alumno/estudiante:</b> persona que se ha matriculado en las carreras o actividades formativas del Instituto.</li> <li>• <b>Bullying:</b> agresiones físicas, psicológicas, verbales y/o virtuales entre personas que ocurren de manera intencional y sistemática, valiéndose del secreto y/o la impunidad. Implica la acción de molestar o burlarse de alguien insistentemente.</li> <li>• <b>Ciberacoso,</b> también llamado acoso virtual, consiste en utilizar medios digitales con la intención de molestar, intimidar, atemorizar o humillar a alguien, a través de las redes sociales, correo electrónico, o bien plataformas de mensajería o juegos.</li> <li>• <b>Colaborador/trabajador:</b> persona que tiene un vínculo laboral con el Instituto Superior Tecnológico “Humane”.</li> <li>• <b>Discriminación:</b> es el trato desigual hacia una persona o colectividad en el que se busca obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos fundamentales en base a uno o más de los siguientes motivos: Origen étnico o nacional, color de piel, cultura, Sexo, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión,</li> </ul>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<p>aparición física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, preferencias sexuales, filiación política, estado civil.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Docente:</b> persona que imparte alguna asignatura en el Instituto Superior Tecnológico “Humane”.</li> <li>• <b>Espacio aislado:</b> es una zona separada y de acceso estrictamente regulado, diseñada para actividades que requieren máxima seguridad o privacidad, como laboratorios o almacenes de insumos críticos o espacios sin uso. Estos espacios están monitoreados y protegidos para minimizar riesgos, ya que su aislamiento limita la supervisión regular</li> <li>• <b>Espacio privado:</b> es un área restringida a personas autorizadas, destinada a actividades que requieren confidencialidad, privacidad o seguridad, como oficinas administrativas o salas de reuniones. Su acceso está controlado mediante mecanismos como cerraduras o sistemas electrónicos, ofreciendo un entorno seguro para funciones estratégicas o manejo de datos sensibles.</li> <li>• <b>Espacio público:</b> es una área accesible y funcional para toda la comunidad, incluyendo colaboradores, profesores, estudiantes, voluntarios y visitantes. Estos espacios fomentan la interacción y el uso compartido, como salones de clase, comedores, pasillos y áreas de descanso. Aunque son abiertos, están regulados por normas específicas para garantizar seguridad y orden.</li> <li>• <b>Espacio saludable:</b> que es útil y beneficioso para un fin determinado.</li> <li>• <b>Estado de vida:</b> distinciones del estado que una persona puede tener, a saber: soltero, comprometido, casado, divorciado, viudo, sacerdote, laico consagrado.</li> <li>• <b>Graduado:</b> persona que ha culminado sus estudios y ha obtenido un título en el Instituto.</li> <li>• <b>Grooming:</b> serie de conductas y acciones deliberadamente emprendidas con el objetivo de generar un vínculo íntimo con una persona, creando una conexión emocional, con el fin de disminuir sus inhibiciones y poder abusar sexualmente de ella.</li> <li>• <b>PAN:</b> Siglas de Público, Apropiado y No Sexual. Se refiere a cualquier comportamiento propicio para generar ambientes seguros.</li> <li>• <b>Practicantes:</b> persona que permanece temporalmente con el fin de desarrollar prácticas pre profesionales de diferentes instituciones educativas</li> </ul>

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promotor del Instituto:</b> El promotor del Instituto es la Fundación Benéfica Acción Solidaria y todo aquel que haga de delegado de la Fundación en el Instituto (Ver Estatutos Art. 1 Naturaleza Jurídica y Art. 19).</li> <li>• <b>Proveedores:</b> persona natural o jurídica que ofrece bienes y servicios y que espera un pago de la institución.</li> <li>• <b>Regentes:</b> Son los miembros del Consejo de Regentes. El Consejo de Regentes tiene como principal función la de velar por el cumplimiento de la misión, la visión y los principios fundacionales del Instituto tal cual fue establecido desde su origen por la Fundación Benéfica Acción Solidaria.</li> <li>• <b>Relación asimétrica:</b> son aquellas en las que un miembro de la organización tiene autoridad sobre el otro o los otros. Es lo que pasa entre un docente y un alumno, o entre un jefe y un colaborador. Es decir, no son relaciones basadas en la igualdad. La asimetría es necesaria y se justifica por un motivo: los roles de autoridad existentes dentro de la comunidad educativa, que conllevan una responsabilidad; esto es jefes, directores, rector, vicerrector, docentes, supervisores, gerentes.</li> <li>• <b>Sexting:</b> Está relacionado con el envío de mensajes, fotos y videos de carácter erótico o sexual por medio de los teléfonos celulares, chats. Este tipo de mensajes también pueden estar siendo utilizados para acosar o chantajear.</li> <li>• <b>Visitantes:</b> persona que ingresa a las instalaciones de la institución con distinto tipo de finalidades tales como entrevistas, reuniones de trabajo, presentación de servicios, control y seguimiento de las autoridades de educación superior, interesados en conocer la oferta académica del Instituto, entre otros.</li> <li>• <b>Voluntario:</b> persona que no pertenece a Humane, que brinda su colaboración en alguna actividad para la cual se ha solicitado su ayuda, previa autorización de la autoridad respectiva del Instituto.</li> </ul>

#### 4. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad de HUMANE, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.

## **5. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN HUMANE**

### **a) Confidencialidad**

HUMANE garantiza de manera estricta el principio de confidencialidad para la persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe conocer que la confidencialidad. Con la autorización previa de quien formula la denuncia, ésta llegará a la comisión pertinente, revelando sólo la información estrictamente necesaria únicamente de las personas involucradas en el proceso.

### **b) Profesionalismo**

HUMANE proveerá de personal especializado para la ejecución de todas las etapas del presente protocolo, quienes avalarán un ejercicio profesional y técnico respetando el enfoque de género y derechos humanos.

### **c) Imparcialidad**

El comité nombrado por HUMANE para la ejecución de este Protocolo, no podrá emitir conjeturas o juicios previos al cumplimiento de los procedimientos aprobados.

### **d) No re-victimización**

Ningún miembro de la comunidad HUMANE será sometido a nuevas agresiones intencionadas o no, durante la ejecución de cualquiera de las etapas de este Protocolo. Asimismo, se garantiza la protección de personas que por cualquier motivo haya sido víctima de discriminación dentro o fuera de la institución.

### **e) Integralidad**

HUMANE coordinará y articulará a partir de las diversas instancias internas y externas la atención para las víctimas de acoso, discriminación y violencia.

### **f) Derecho a la defensa**

HUMANE 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.

### **g) Transversalidad de género y enfoque de derechos**

En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo este Protocolo se integrará un enfoque de género.

### **h) Principio 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.

**i) Atención, protección y acompañamiento:**

HUMANE garantizará para la persona afectada los servicios de contención emocional como intervención primera ante la denuncia, se proveerá protección a la persona violentada en caso de ser necesaria, así como asesoría gratuita y acompañamiento en los trámites pertinentes dentro del proceso, siempre y cuando la víctima lo requiera.

**j) 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 denunciadas y derivadas al Sistema de Justicia. HUMANE brindará acompañamiento y asistencia técnica, en el marco de sus competencias, tanto a la institución de educación como a las víctimas de violencia.

## **6. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

El protocolo establece las acciones, procedimientos y estrategias de prevención, actuación y atención integral en aquellas eventuales infracciones relativas a formas de acoso, discriminación y la violencia basada en género por actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad de HUMANE frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con la Institución, producto de las relaciones generadas en el ambiente de HUMANE.

Particularmente será ámbito de este protocolo, todas aquellas infracciones en las que incurra un individuo de las descritas en el glosario de la Política de Ambientes Seguros, que constan transcritas en el apartado 2, Marco Legal, de este documento para las siguientes:

- Abuso de poder / abuso de autoridad
- Abuso emocional
- Abuso físico
- Abuso sexual
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Acoso
- Bullying
- Ciberacoso
- Grooming
- Sexting

Tanto el Abuso físico como el Abuso sexual, por ser acciones u omisiones que de forma deliberada alteren gravemente la convivencia armónica y pacífica institucional o su integridad y la de sus miembros y que generan un daño irreparable a la comunidad educativa del Instituto, son consideradas faltas muy graves.

Todas las demás infracciones, por considerarse acciones u omisiones que de forma deliberada alteren gravemente la convivencia armónica y pacífica institucional o su integridad y la de sus miembros, serán consideradas graves.

Las respectivas sanciones serán las contempladas en el Reglamento de Sanciones y Régimen Disciplinario.

Este protocolo será de aplicación obligatoria para todas las unidades académicas y dependencias, así como para los miembros de la comunidad educativa, que incluyen:

- Autoridades;
- Docentes e investigadores/as;
- Personal de administración y de servicios;
- Estudiantes;
- Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución, siempre que desarrollen su actividad en la misma;
- Cualquier persona que preste sus servicios en HUMANE, 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, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

## **7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, ACTORES Y FUNCIONES**

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

### **7.1. Primera etapa: Prevención de las distintas formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres.**

Para prevenir las distintas formas de violencia y discriminación, es importante promover con la Coordinación de Servicios Estudiantiles y Bienestar la realización de:

- Campañas comunicacionales que favorezcan procesos de sensibilización para la prevención de todas las formas y ámbitos de violencias hacia las mujeres en las universidades; y,
- Programas de formación permanente dirigidos a la población estudiantil y docente sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia

### **7.2. Segunda etapa: identificación y comunicación del hecho**

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género debe acudir a la Dirección o Coordinación de Bienestar Estudiantil para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos.

En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad HUMANE distinta a la víctima, esta deberá ser informada sobre el particular para decidir si quiere que se inicie el procedimiento de denuncia, si precisa de apoyo y si quiere activar alguna ruta de solución en las instancias del Estado o en otras que sean pertinentes.

- Actuación inmediata: La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Estudiantil brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En caso de evidente estado de alteración se realizará una intervención en crisis y de ser necesario, se remitirá al servicio psicológico de HUMANE.

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Estudiantil facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

Así mismo, dicha Unidad administrativa deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales. Podrá también efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Tanto si el acoso, discriminación o violencia de género ejercida precisa o no de medidas urgentes de protección para la persona agredida, la Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Estudiantil debe trasladar el caso, de manera inmediata a la *Comisión de Atención y Revisión de casos acoso, discriminación y violencia de género*, con el fin de que se puedan tomar dichas medidas. Para ello se considerará la gravedad del incidente, la duración del mismo y si existen antecedentes. Las medidas urgentes deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida.

En caso de existir indicios de delito, la *Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia* presentará un informe detallado con el análisis del caso, la determinación de riesgos, medidas de protección, medidas administrativas al Rector o al Consejo Académico Superior, quien, siguiendo las directrices de la LOES, (Art. 86), deberán denunciar los hechos a las instancias administrativas y judiciales establecidas en la ley sin perjuicio de las que internamente sean necesarias. El informe contemplará el detalle de las acciones de acompañamiento psicosocial proporcionadas a la víctima.

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad Administrativa y Desarrollo Humano, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter inter- personal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma

de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c. En caso de tratarse de una falta, derivar el caso al Comité de Comportamiento Institucional para el trámite establecido en las Políticas de Ambientes Seguros para de ser el caso, se aplique la sanción correspondiente conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

### **7.3. Tercera etapa: de la denuncia**

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional inmediato, se informará a la persona sobre el proceso de denuncia según la normativa interna de HUMANE. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Estudiantil o de talento humano, según corresponda, apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia (Anexo 1), el cual deberá figurar en la página web de la institución. Este formato se presentará de forma oportuna a la *Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación o violencia de género*; y en caso de ser necesario, y con el fin de evitar la posible re-victimización, a los organismos de justicia.

Todas estas acciones que desarrolle la coordinación de servicios estudiantiles y Bienestar o de talento humano, se realizarán sin perjuicio de que la persona denunciante presente su denuncia directamente al canal de comunicación designado en el documento de política de ambientes seguros al email [ambientes-seguros@humane.edu.ec](mailto:ambientes-seguros@humane.edu.ec)

La denuncia será dirigida en un plazo de dos días laborables desde la recepción por parte de la *Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género*. Se adjuntará el formulario y otros documentos pertinentes (denuncias ante Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección).

En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos, o hechos de carácter irregular, como son por ejemplo las lesiones, el abuso sexual o la violación, estos deberán denunciarse a su vez ante la fiscalía. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los /las involucrados/as.

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia se recomienda que la Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Estudiantil realice un seguimiento periódico del caso.

#### **7.4. Cuarta etapa: actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género**

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Estudiantil es la instancia encargada de convocar al *Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género*. El Comité ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de Gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en HUMANE, el Comité podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los trabajadores.

De igual modo, en caso de que los hechos impliquen a autoridades de la institución de educación superior o miembros del propio Consejo Académico Superior, se recomienda que el Comité garantice que la resolución del caso no involucre a dichas personas en la que la toma de la decisión.

##### **7.4.1. Composición del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género**

El *Comité de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y de violencia de género* estará integrada por tres personas externas, desvinculadas laboralmente de HUMANE:

- Un representante designado por el Consejo Académico Superior;
- Representante del Consejo de Regentes; y,
- Especialista externo designado por el Rector.

Uno de los representantes deberá ser profesional del Derecho en ejercicio. Dicho Comité, se encargará de dar curso a la denuncia, realizará el procedimiento de indagación y recomendará sanciones, que sean del caso. El Comité no podrá excederse del plazo de dos meses para emitir su informe de conclusiones y recomendaciones. Los Informes del *Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género*, tienen carácter de recomendación no vinculante al Consejo Académico Superior de HUMANE, instancia que resolverá el caso con base en el informe elaborado por dicho Comité, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información. El Comité será informado, dentro de cuarenta y ocho (48) horas, de las resoluciones adoptadas por el Consejo Académico Superior.

Durante el proceso, las autoridades deberán adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el

entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

#### **7.5. Quinta etapa: Informe del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género para resolución del Consejo Académico Superior.**

El Comité especial para casos de acoso, discriminación y violencia de género y sexualidad sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en la sección II del marco normativo del presente protocolo. Tendrá dos meses, desde la notificación al Comité, para concluir el proceso. Podrá citar a las personas implicadas en el caso, escuchando a las partes y considerando cuidadosamente las implicaciones que el mismo tiene, especialmente para la persona denunciante. Al término de las sesiones realizará un informe con una resolución, que será presentada al Rector, a modo de recomendación sustanciada para que sea puesta a consideración del Consejo Académico Superior para la respectiva resolución.

La resolución del Consejo Académico Superior será apelable dentro de los ocho días posteriores a la notificación del pronunciamiento para que suba al conocimiento del Consejo de Educación Superior, el mismas que se resolverá en última y definitiva instancia en la vía administrativa. Todas las instancias involucradas en el caso evitarán la re-victimización y la falta a los principios de intervención enunciados en este protocolo.

### **8. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNOS DEL PROTOCOLO EN HUMANE**

<b>INSTANCIA</b>	<b>FUNCIONES</b>
La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Estudiantil de HUMANE	Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos.
Servicio psicológico HUMANE	Atención psicológica según se requiera, dependiendo de los distintos casos.
Consultorios Jurídicos Gratuitos HUMANE	Asesoría legal
Servicio médico	Atención médica en caso de que se requiera.
Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género	Análisis de casos y sugerencia de medidas de actuación y/o procesos disciplinarios, medidas de protección a las víctimas. Seguimiento a ejecución de la resolución tomada por la instancia institucional competente.
Consejo Académico Superior	Toma de decisión, sobre la base del análisis e informe del comité de Atención y Revisión de

	Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género.
Consejo de Educación Superior	Toma de decisión en apelación de la decisión del Consejo Académico Superior.

## 9. RUTA DE ACTUACIÓN EN INSTANCIAS DEL ESTADO

A continuación se recogen los procedimientos habituales que se siguen en casos de violencia basada en género y sexualidad, discriminación y/o acoso laboral. Dichos procedimientos son de tres tipos:

- 1) médico,
- 2) psicológico y social y
- 3) legal.

Algunas instancias del Estado proveen una atención integral.

Es responsabilidad de HUMANE cuando conozca de algún caso que pueda proveer la información detallada de cómo actuar, facilitándola a la persona que sea víctima de violencia basada en género y sexualidad o a personas afines que estén acompañando a dicha persona.

### a) Procedimiento médico

Lo pertinente en casos de violencia sexual es acudir a alguna de las Unidades de Atención de Peritaje Integral (UAPI) de la Fiscalía para la atención médica. En dichas unidades se realiza un examen médico que tiene carácter legal y es una prueba importante para la consecución del proceso legal. En esta dependencia se facilita atención integral (médica, psicológica y social), además de proveer asistencia legal. Algunos hospitales cuentan con atención específica para estos casos.

HUMANE certificará Convenios de Colaboración con algunos de estos centros de salud en aras de proveer a la víctima del servicio pertinente y especializado.

### b) Procedimiento psicológico

En caso de vulneración de derechos sufrida por algún miembro de la comunidad HUMANE, la Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Institucional realizará una primera intervención en crisis a través de su servicio psicológico, 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 profesional de la psicología para terapia clínica.

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Institucional ofrecerá información de los lugares donde se puede acudir en su localidad; así como promoverá la firma de convenios con centros afines que permitan la atención especializada.

### **c) Procedimiento legal**

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, debe denunciarlo. La víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, la 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 debe realizar 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 procederá 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.

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.

### **Obligación de confidencialidad y respeto**

HUMANE proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, 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. Se prohíbe 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 perjuicio que resultarán procedentes 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.

## **10. ACTIVIDAD PREVENTIVA Y DE SOCIALIZACIÓN**

HUMANE promoverá los principios de igualdad, no discriminación, violencia y acoso contemplados en este Protocolo y demás normativa interna de la institución.

### **a) Socialización del Protocolo**

Los principios recogidos en el presente Protocolo se socializarán a través de los diferentes medios de comunicación interna y externa de HUMANE; se realizarán encuentros por facultades, así como se distribuirán materiales de orientación sobre los pasos a seguir en caso de sufrir acoso, violencia o discriminación.

### **b) Charlas educativas**

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Institucional, conjuntamente con Seguridad y Salud Ocupacional de HUMANE, organizarán charlas educativas con el objetivo de concientizar a la comunidad HUMANE sobre el tema acoso, violencia y discriminación. Se fomentará la participación de especialistas internos o externos a la institución.

**c) Eventos por la Igualdad, contra la Violencia y el Acoso**

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Institucional, juntamente con Seguridad y Salud Ocupacional de HUMANE, ejecutará semestralmente eventos de concientización y socialización de la temática reflejada en el presente Protocolo.

**d) Presupuesto de ejecución**

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Institucional, juntamente con a Coordinación Administrativa y de Talento Humano, consignarán un presupuesto anual para la ejecución de actividades en función de preservar la integridad física y psicológica de todos los miembros de la comunidad universitaria.

**c) Eventos por la Igualdad, contra la Violencia y el Acoso**

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Institucional, juntamente con Seguridad y Salud Ocupacional de HUMANE, ejecutará semestralmente eventos de concientización y socialización de la temática reflejada en el presente Protocolo.

**d) Presupuesto de ejecución**

La Coordinación de Servicios Académicos y Bienestar Institucional, juntamente con a Coordinación Administrativa y de Talento Humano, consignarán un presupuesto anual para la ejecución de actividades en función de preservar la integridad física y psicológica de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Certifico que el presente Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en el Instituto Superior Tecnológico Humane fue deliberado, discutido y aprobado en la Sesión de Consejo Académico Superior el 22 de noviembre de 2024.- Yadira de los Ángeles Beltrán Ortega, Secretaria. -

  
Yadira de los Ángeles Beltrán Ortega  
Secretaria General

# ANEXO 1: FORMATO DE REPORTE DE COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS

## REPORTE DE COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS

Lugar del suceso		Fecha del reporte	___/___/___
------------------	--	-------------------	-------------

### Tipo de Reporte

(marque todas las que apliquen)

<input type="checkbox"/> Conducta Inmoral	<input type="checkbox"/> Acoso sexual	<input type="checkbox"/> Acoso laboral (explotación)
<input type="checkbox"/> Violación de la confidencialidad	<input type="checkbox"/> Violación de una política	<input type="checkbox"/> Abuso de autoridad
<input type="checkbox"/> Ciberacoso	<input type="checkbox"/> Sexting	<input type="checkbox"/> Discriminación
<input type="checkbox"/> Violencia física	<input type="checkbox"/> Violencia verbal	<input type="checkbox"/> Grooming
<input type="checkbox"/> Otra preocupación:		

### Naturaleza del Reporte

Describe la situación: ¿qué pasó? ¿dónde pasó? ¿quién estuvo involucrado? ¿quién más estuvo presente?

Describe las acciones que se tomaron en el momento: ¿qué acción se tomó? ¿cómo se manejó la situación? ¿quién fue cuestionado? ¿quién más estuvo involucrado? ¿a quién se llamó? ¿a quién fue reportado?

Reporte presentado por		Reporte elaborado por	
Nombre		Nombre	
Teléfono		Teléfono	
Email		Email	

Envíe este reporte al email [ambientes-seguros@humane.edu.ec](mailto:ambientes-seguros@humane.edu.ec)

### Para uso del Comité de Ética y Ambientes Seguros

¿Ha ocurrido esta situación con esta persona y/o ha sido reportada previamente?

<input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí	Detalles:
-----------------------------	-----------------------------	-----------

Describe las acciones que se realizaron con respecto a este reporte: ¿a quién se contactó? ¿con quién se confirmó la información? ¿qué investigación se realizó?

Certifico que el presente Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en el Instituto Superior Tecnológico Humane fue deliberado, discutido y aprobado en la Sesión de Consejo Académico Superior el 22 de noviembre de 2024.- Yadira de los Ángeles Beltrán Ortega, Secretaria General. -

Yadira de los Ángeles Beltrán Ortega  
Secretaria General