

Vicerrectoría  
Departamento de Bienestar Estudiantil e Institucional  
**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO METROPOLITANO**

ACTUACIÓN  
ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA  
GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL  
GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL  
SEXUAL

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL



PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
EN CASOS DE ACOSO,  
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA  
BASADA EN GÉNERO Y  
ORIENTACIÓN SEXUAL



PREÁMBULO

**TÍTULO I.**  
DISPOSICIONES GENERALES

**TÍTULO II.**  
COMISIÓN PARA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIONES  
DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL ÁMBITO  
LABORAL Y ACADÉMICO.

**TÍTULO III.**  
PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE  
CONDUCTAS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN  
LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

**TÍTULO IV.**  
DISPOSICIONES FINALES

**TÍTULO V.**  
DISPOSICIONES TRANSITORIAS



# INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO METROPOLITANO

## VICERRECTORÍA

### DEPARTAMENTO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL E INSTITUCIONAL

*REF: Aprueba Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la comunidad educativa.*

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

Que, el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”;

Que, el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, y mediante el cual: “Se reconoce y garantizará a las personas (...):

1. 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 adoptará 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 (...);

2. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (...);

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”;

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, establece “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;

Que, el artículo 347 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone “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”;

Que, el artículo 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará”, de la cual el Ecuador es signatario dispone como obligaciones estatales las de: “(...) b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso: (...) d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; (...) f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces”;

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

Que, en el artículo 1 de la “Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia” ratificada por Ecuador el 13 de julio del 2021, define que: “1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra. (...) 5. Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ello”;

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “Derechos de las y los estudiantes.

- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes: j) A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia (...)”;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: “Reconocimiento de la autonomía responsable. - El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República (...).”;

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

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

Que, el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “Sanciones para las y los estudiantes, profesores, investigadores, servidores y trabajadores: Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los organismos que lo rigen, estará en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncia: Son faltas de las estudiantes, profesores e investigadores:

- a) Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución;
- b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;
- c) Atentar contra la institucionalidad y la autonomía (...);
- d) Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;
- e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, 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 (...).

Según la gravedad de las faltas cometidas por las y los estudiantes, profesores e investigadores, éstas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación escrita;
- b) Pérdida de una o varias asignaturas;
- c) Suspensión temporal de sus actividades académicas; y,
- d) Separación definitiva de la Institución; que será considerada como causal legal para la terminación de la relación laboral, de ser el caso.

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas y aquellos estudiantes, profesores e investigadores que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y el Estatuto del Instituto. La normativa interna establecerá el procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa. La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del Órgano Colegiado Superior.

El órgano definido en el estatuto del instituto, en un plazo no mayor a los sesenta días de instaurado el proceso disciplinario, deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a las y los estudiantes, profesores e investigadores.

Las y los estudiantes, profesores e investigadores podrán recurrir ante el Órgano Colegiado Superior en los casos en los que se le haya impuesto una sanción por cometimiento de faltas calificadas como graves y de las muy graves cuya imposición no sea competencia del Órgano Colegiado Superior. De esta resolución cabe recurso de apelación ante Consejo de Educación Superior. Los recursos que se interpongan en contra de la resolución, no suspenderán su ejecución. (...);”

Que, el artículo 207.2 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: “En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar”;

Que, el artículo 211 de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone “Derecho a la Defensa. - Para efectos de la aplicación de las sanciones antes mencionadas, en todos los casos, se respetará el debido proceso y derecho a la defensa consagrados en la Constitución y Leyes de la República del Ecuador”;

Que, la Disposición Transitoria Décimo Primera de la Ley Orgánica de Educación establece: “Las instituciones de educación superior en un plazo de 60 días normarán el procedimiento de denuncia vía administrativa y judicial de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales perpetrados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad (...), entendiéndose a estos como Directivos, funcionarios (as) personal académico, no académico, administrativo, trabajadores, trabajadoras y estudiantes”;

Que, el artículo 4 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece entre las definiciones las siguientes:

1. **Violencia de género contra las mujeres.** - Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado;
2. **Daño.** - Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima;
3. **Estereotipos de género.** - Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente;
4. **Víctimas.** - Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia;
5. **Persona agresora.** - Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres;
6. **Ámbito público.** - Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público;
7. **Ámbito privado.** - Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico;
8. **Relaciones de poder.** - Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución

asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres;

9. **Discriminación contra las mujeres.** - Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra;
10. **Revictimización.** - Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes (...)
11. **Masculinidades.** - Es la construcción sociocultural sobre roles y valores asociados al comportamiento de los hombres. Se aboga por que se ejerzan sin machismo ni supremacía violencia hacia las mujeres”;

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, dispone: “El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de dicha Ley y se evite la revictimización e impunidad”;

Que, el artículo 6 Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, respecto a la corresponsabilidad, establece que “el Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto”;

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece como “Derechos de las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, el derecho: (...)

- 1) A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar;
- 2) Al respeto de su dignidad, integridad, intimidad, autonomía y a no ser sometida a ninguna forma de discriminación, ni tortura;
- 3) A recibir en un contexto de interculturalidad, una educación sustentada en principios de igualdad y equidad (...);
- 4) A recibir protección y atención integral a través de servicios adecuados y eficaces, de manera inmediata y gratuita para la víctima y sus dependientes con cobertura suficiente, accesible y de calidad;

- 5) A recibir orientación, asesoramiento, patrocinio jurídico o asistencia consular, de manera gratuita, inmediata, especializada e integral sobre las diversas materias y procesos que requiera su situación;
- 6) A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales que se practiquen en los casos de violencia sexual y, dentro de lo posible, escoger el sexo del profesional para la práctica de los mismos;
- 7) A ser escuchadas en todos los casos personalmente por la autoridad administrativa o judicial competente, y a que su opinión sea considerada al momento de tomar una decisión que la afecte. Se tomará especial atención a la edad de las víctimas, al contexto de violencia e intimidación en el que puedan encontrarse.
- 8) A recibir un trato sensibilizado, evitando la revictimización, teniendo en cuenta su edad, su situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias que requieran especial atención;
- 9) A no ser confrontadas, ni ellas ni sus núcleos familiares con los agresores. Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos en los procesos de atención, protección o penales;
- 10) A la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas y judiciales competentes;
- 11) A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral;
- 12) Al auxilio inmediato de la fuerza pública en el momento que las víctimas lo soliciten;
- 13) A tener igualdad de oportunidades en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones;
- 14) A una comunicación y publicidad sin sexismo, violencia y discriminación;
- 15) A una vivienda segura y protegida. Las mujeres víctimas de violencia basada en su género, constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda;
- 16) A que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia;
- 17) A recibir protección frente a situaciones de amenaza, intimidación o humillaciones;
- 18) A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho;
- 19) A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia (...);

Que, el artículo 10 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, dispone: “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 Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:

- 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.
- 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 u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente 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 o 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.
- 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.
- d) También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, 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.
- e) **Violencia económica y patrimonial.** - Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y pa-

trimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:

1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles;
2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
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;
4. La limitación o control de sus ingresos; y,
5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

**f) *Violencia simbólica.*** - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, 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.

**g) *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, líderes 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.

**h) *Violencia gineco-obstétrica.*** - Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, 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."

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece: "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. **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;
2. **Laboral.** - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia;
3. **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;
4. **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 y 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 (...);
5. **(...) 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 (...);
6. **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 público; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte 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”;

Que, el artículo 15 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, incluye dentro de los principios del sistema al de no re victimización, confidencialidad, gratuidad, oportunidad y celeridad, como aquellos a los que obligatoriamente deben sujetarse las autoridades en los procesos de prevención, atención, protección o reparación respecto de niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores;

Que, el artículo 43 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece: "Eje de atención. Las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán prestar atención médica, psicológica, socio económica y asesoría jurídica a las mujeres víctimas de violencia, de manera especializada, interseccional, interdisciplinaria, integral, inmediata y gratuita. Las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores víctimas de violencia, recibirán atención especial, prioritaria y oportuna de cualquier autoridad y en todos los servicios públicos o privados necesarios para garantizar un trato digno, con calidad y calidez, en todas las instancias niveles y modalidades de servicios";

Que, el artículo 45 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, dispone el eje de protección de la siguiente manera: "La protección como parte del Sistema Nacional Integral de Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, buscará garantizar la integridad y seguridad de las mujeres víctimas de violencia y de las víctimas indirectas, así como su dignidad, autonomía, integridad y bienestar, considerando los factores de vulnerabilidad y de riesgo y soporte a las medidas dictadas a través del Sistema de Administración de Justicia o generación de medidas administrativas necesarias a favor de las víctimas de violencia, cuyos casos no se judicializan.

Las medidas de protección impuestas por la autoridad competente son de aplicación inmediata, para salvaguardar la vida, la integridad física, psicológica, sexual; y, los derechos patrimoniales, económicos y laborales de las mujeres en situación de violencia y de sus dependientes";

Que el artículo 47 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, define las medidas de protección inmediata de la siguiente manera: "Las medidas de protección serán de carácter inmediato y provisional; tendrán por objeto evitar o cesar la amenaza o vulneración de la vida e integridad, en relación con los actos de violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, determinados en este cuerpo legal (...)"

Que, el artículo 280 del Código de la Democracia establece la definición de violencia política de género como "(...) aquella agresión cometida por una persona o un grupo de personas, directa o indirectamente, contra las mujeres candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de las funciones propias de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones (...)"

Que, el Código Orgánico Integral Penal dispone en su artículo 154.3, dispone que: "Contravenciones de acoso escolar y académico. - Acoso académico: Se entiende por acoso académico a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hostigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o

fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación. Acoso escolar entre pares: Cuando las mismas conductas descritas en el párrafo anterior se produzcan entre estudiantes niñas, niños y adolescentes”;

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

Que, el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal, dispone: “Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación. Se considerará ciber acoso sexual cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realiza utilizando cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, medios tecnológicos, electrónicos o digitales”;

Que, el artículo 170 del Código Orgánico Integral Penal, establece: “Abuso sexual. - La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal”;

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

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

Que, el artículo 172.1 Código Orgánico Integral Penal, establece: “Extorsión sexual. - La persona que, mediante el uso de violencia, amenazas o chantaje induzca, incite u obligue a otra a exhibir su cuerpo desnudo, semidesnudo o en actitudes sexuales, con el propósito de obtener un provecho personal o para un tercero, ya sea de carácter sexual o de cualquier otro tipo”;

Que, el artículo 176 Código Orgánico Integral Penal, dispone: “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”;

Que, el artículo 177 del Código Orgánico Integral Penal, establece lo siguiente: “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”;

Que, el artículo 277 del Código Orgánico Integral Penal, establece: “Omisión de denuncia. - La persona que en calidad de servidora o servidor público y en función de su cargo, conozca de algún hecho que pueda configurar una infracción y no lo ponga inmediatamente en conocimiento de la autoridad será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días”;

Que, el artículo 422 del Código Orgánico Integral Penal, dispone: “Deber de denunciar. - Deberán denunciar quienes están obligados a hacerlo por expreso mandato de la ley, en especial: (...) (...) 3. Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas por presuntos delitos cometidos en dichos centros”;

Que, el artículo 3 de la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas, reafirma el principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género;

Que, en el Preámbulo de los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género, adoptado en Indonesia en 2006, se reconoce la noción de “expresión de género” entendida como: “la presentación del género de la persona a través de la apariencia física -incluyendo la vestimenta, el peinado, los accesorios y el maquillaje- y los modales, el modo de hablar, patrones de conducta, los nombres y referencias personales” y cuyos principios exhortan a los Estados a la protección de las personas LGBTI, además de la prevención, investigación, recopilación estadística y castigo de todo tipo de violación de los derechos humanos;

Que, el Principio 2 de Yogyakarta, establece que “todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano tam-

bién esté afectado o no. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales”;

Que, mediante Resolución No. CA/R/VA de 10 de julio de 2021, el Consejo Académico Superior el “Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual” en el Instituto Superior Tecnológico Metropolitano, el mismo que contenía el procedimiento para la investigación en el ámbito administrativo de los hechos que se denunciaron ante esta institución de educación superior y que podrían constituir acoso en el ámbito institucional, violencia de género o discriminación a causa de orientación sexual;

Que, el artículo 28 del Reglamento de la Dirección de Bienestar Estudiantil e Institucional, dispone que esta dependencia sea el órgano administrativo destinado a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica;

Que, el Reglamento de la Dirección de Bienestar Estudiantil e Institucional, dispone entre sus funciones las de: “a) Brindar asesoría legal y atención, que no incluya patrocinio, a quienes demanden por vulneración de los derechos dentro de la comunidad universitaria; b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso, violencia y discriminación al interior de la institución, en igualdad de oportunidades; vinculando a los coordinadores de Bienestar Universitario de Facultades; c) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente de las víctimas de violencia de género, la integración de la población históricamente excluida y discriminada y la convivencia intercultural; y, e) Activar la ruta de atención constante en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual para el Instituto; así como toda la ruta de actuación e instrumentos de la política institucional”;

Que, mediante Disposición General No. SENESCYT- 2019-139, publicada en el Registro Oficial RO126\_02020122, Año I N° 126, el miércoles 22 de enero de 2022, se dispone a todas las instituciones de educación superior elaborar y aplicar un “Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior”;

Que de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, en atención a la necesidad de reformular, ajustar y concordar y sistematizar el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, coherente con los Principios que rigen al Instituto Superior Tecnológico Metropolitano.

En ejercicio de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias:

Decreto

## PREÁMBULO

El 2021 El Instituto Superior Tecnológico Metropolitano -La Metro-, aprobó la Política de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Comunidad Educativa. Dicha directriz declara enfáticamente que el Instituto promueve y protege los derechos fundamentales de quienes integran la Comunidad Educativa, pues la sana convivencia posibilita el pleno desarrollo de las capacidades laborales y académicas y, en definitiva, el alcance de los objetivos estatutarios que el Instituto ha impulsado desde su creación.

La promoción de los derechos fundamentales, y su respeto, es un derecho y deber que concierne a todas las personas. En ese sentido, La Metro asume especial responsabilidad en generar espacios de promoción del respeto de la dignidad y de la integridad física y psíquica de todas las personas que integran la Comunidad Educativa, con independencia del estamento al que pertenezcan o el vínculo jurídico que les una con ésta.

Por su parte, todo integrante de la comunidad educativa debe contribuir a garantizar la mantención de un entorno laboral y académico (presencial o virtual) libre de conductas de violencia, acoso y discriminación.

El derecho al trato igualitario y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad física y psíquica, la protección a la intimidad y el derecho a una educación libre de Violencia, garantizados en la Constitución, leyes y los tratados internacionales ratificados por Ecuador y que se encuentran vigentes, se ven afectados por los fenómenos de acoso, violencia y discriminación en el contexto de relaciones de género y diversidad, en sus diferentes manifestaciones.

Estos fenómenos, en un contexto educativo, pueden ocurrir en las relaciones entre de profesores a estudiantes, atendidas las relaciones asimétricas que se presentan entre ellos, y entre trabajadores en el marco de una relación de jerarquía.

Por lo tanto, el objetivo de este Reglamento es establecer un procedimiento de investigación, sanción y protección ante situaciones de afección de la convivencia educativa y de vulneración de derechos fundamentales producto de conductas de acoso, violencia y discriminación. Se busca resguardar y proteger en un amplio sentido, pues las conductas reguladas dicen relación con toda forma de acoso, violencia o discriminación, y los sujetos regulados son todos quienes tienen algún vínculo jurídico con La Metro y que forman parte de la Comunidad Educativa.



# TÍTULO I.

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** Prohibición de actos de acoso, discriminación y violencia. Toda persona que integre la Comunidad Educativa tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto de su integridad física y psíquica.

Las conductas de acoso, discriminación y violencia atentan contra la dignidad de las personas, por lo que La Metro rechaza cualquiera de estas prácticas, en el ámbito laboral y en el ámbito académico, cualquiera sea el lugar en el que aquellas ocurran o la función, cargo o calidad de las personas involucradas.

Toda la Comunidad Educativa está llamada a no tolerar estas acciones y a facilitar los medios necesarios para prevenirlas, investigarlas y sancionarlas

**Artículo 2.** Ámbito de aplicación. Este Reglamento regula la prevención y sanción de conductas de acoso, discriminación y violencia, que ocurran entre integrantes de la Comunidad Educativa. De esta forma, quedan amparados por esta normativa, las y los estudiantes, las y los trabajadores académicos y no académicos, las y los profesionales que prestan servicios a honorarios; y las y los profesionales que prestan servicios gratuitos o ad-honores, en el marco de sus relaciones laborales o académicas.

**Artículo 3.** Principios generales

- a) Ambiente sano y seguro. Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- b) Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral o académico, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la raza o la etnia, la condición social, o cualquier otro tipo de diferencia de similar carácter.
- c) Denuncia. Toda persona integrante de la Comunidad Educativa tiene el derecho de denunciar hechos que puedan constituir situaciones de acoso, violencia o discriminación que le afecten directamente o que afecten a otro u otra integrante de la Comunidad Educativa. Toda persona que ocupe un cargo directivo o de jefatura tiene el deber de denunciar ante la Comisión regulada en este Reglamento toda situación que pueda constituir acoso, discriminación y violencia al interior de la Comunidad Universitaria.

- d) Confidencialidad en el tratamiento de la información. El tratamiento de la información que se reciba con ocasión de denuncias de acoso discriminación y violencia se hará de manera reservada, cautelando el respeto a la dignidad, honra e intimidad de todas las personas involucradas.
- e) Imparcialidad y contradicción. La sustanciación del procedimiento que regula este reglamento debe garantizar la imparcialidad y la contradicción. Todas las personas involucradas tienen derecho a ser oídas, a concurrir asistidas por una persona que represente sus intereses, a presentar pruebas y alegaciones, y a que éstas sean ponderadas con objetividad. El procedimiento debe garantizar un trato justo a todas las personas involucradas y la investigación que se realice deben indagar, con igual disposición y acuciosidad, no sólo los hechos o circunstancias de las cuales pueda emanar responsabilidad, sino también aquellos que la eximan, atenúen, agraven o extingan.
- f) Buena fe. Todas las personas involucradas en el procedimiento regulado en este Reglamento deben actuar de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos. La utilización manifiestamente maliciosa del procedimiento regulado en este Reglamento dará derecho La Metro a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo, en especial, determinar el inicio de un procedimiento disciplinario. Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de las acciones judiciales que contempla la ley.
- g) Compatibilidad de acciones. La aplicación de los procedimientos establecidos en este Reglamento en ningún caso impide a las personas involucradas el ejercicio de las acciones legales que corresponda. Con todo, los procedimientos regulados en este Reglamento y las eventuales sanciones que se impongan, se aplicarán con independencia de las responsabilidades civiles o penales que corresponda determinar a través de los Tribunales de Justicia.
- h) Obligación de cooperación. Todos los integrantes de la Comunidad Educativa tienen la obligación de colaborar con la investigación que se lleve a cabo para esclarecer las denuncias de acoso, discriminación y violencia reguladas en este Reglamento.
- i) Prevención de la re victimización. Debe evitarse la re victimización, es decir, la re- experimentación de la experiencia traumática por parte de las víctimas. Esto implica, en especial, la obligación de abstenerse de emitir juicios de valor sobre el comportamiento o costumbres de las personas denunciadas por parte de quienes estén encargados de instruir la investigación, adoptar las decisiones relativas al procedimiento sancionatorio, o ejecutar las medidas de protección y acompañamiento reguladas por este Reglamento.
- j) Protección de la dignidad. En el curso de los procedimientos establecidos en el presente reglamento, se deberá garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los involucrados, poniendo especial énfasis en la dignidad y la honra tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada, mientras dura la investigación y no exista una sentencia definitiva.

**Artículo 4.** Definición de acoso, discriminación y violencia. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Integral Penal y otras leyes vigentes, para los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

a) **Acoso.** Serán constitutivas de acoso cualquiera de las siguientes conductas:

I. Acoso sexual. Se entenderá como acoso sexual cualquier comportamiento no consentido, verbal, físico o de cualquier otro carácter, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, de modo que se haga uso del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad.

En particular, se entenderán constitutivas de acoso sexual los siguientes comportamientos:

- 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - a) Promesa de un trato preferencial, actual o futuro, respecto de la situación laboral, contractual o académica de la persona destinataria del requerimiento.
  - b) Amenazas de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, laboral, contractual o académica, de la persona destinataria de un requerimiento de naturaleza sexual. Tales amenazas pueden ser implícitas o expresas.
  - c) Exigencia implícita o explícita, de una conducta de connotación sexual, cuya sujeción o rechazo condicione el acceso o la permanencia en el empleo o el estudio.
- 2.- Uso de expresiones de connotación sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas.
- 3.- Acercamientos corporales u otros comportamientos de connotación sexual, indeseados y ofensivos para la persona destinataria de la conducta.
- 4.- Prevalerse de la calidad de superioridad jerárquica para obtener un acceso sexual hacia un o una estudiante.

II. Acoso discriminatorio. Se entenderá como acoso discriminatorio, cualquier conducta o práctica que perjudique a una persona y que sea realizada en consideración a la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones de representación social o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o situación de discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la Ley que establece medidas contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Ecuador y que se encuentren vigentes.

- III. Acoso psicológico. Se entenderá por acoso psicológico cualquier situación en que una persona ejerce un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, dañar su reputación, o perturbar el ejercicio de sus labores.
- IV. Acoso Laboral. Acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por una o varias personas que tenga la calidad de trabajador o trabajadora, en contra de una o varias personas que tengan la calidad de trabajador o trabajadora, por cualquier medio, y cuyo resultado sea el menoscabo, maltrato o humillación de las personas destinatarias de estas conductas, o bien que amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades en el empleo de estas últimas.

En especial, se considera acoso laboral el prevalerse de la calidad de jefe o autoridad para obtener un acceso sexual hacia un o una trabajadora.

**b) Violencia.** Serán constitutivas de violencia las siguientes conductas:

- I. Violencia de género. Se entenderá como violencia de género cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física y psicológica o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género.
- II. Violencia discriminatoria. Se entenderá como violencia discriminatoria cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la ley que establece medidas contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Ecuador y que se encuentren vigentes.
- III. Discriminación arbitraria. Se entenderá por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Ecuador y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones sociales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o situación de discapacidad.

Cuando un determinado hecho constituya dos o más conductas tipificadas en este Reglamento, de la misma naturaleza, la Comisión resolverá sancionado la conducta más grave.

**Artículo 5.** Plazos. Los plazos señalados en el presente Reglamento serán de días hábiles, excluyéndose para estos efectos el día sábado, los días comprendidos en el feriado colectivo y los días declarados no laborables en el calendario académico de cada año.



## TÍTULO II.

# COMISIÓN PARA LA INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y ACADÉMICO

**Artículo 6.** Definición. La Comisión para la Intervención en situaciones de Acoso, Discriminación y Violencia en el ámbito laboral y académico (en adelante La Comisión) es un órgano colegiado, de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, asesoramiento, propuestas de solución, sanción y de seguimiento de las reclamaciones por cualquiera de las conductas descritas en el artículo tercero, que afecten a integrantes de la Comunidad Educativa de acuerdo con el ámbito de aplicación de este Reglamento dispuesto en el artículo segundo.

En el evento de que esta Comisión reciba alguna denuncia que diga relación con una situación de acoso, discriminación o violencia o entre estudiantes, deberá derivar de inmediato los antecedentes al órgano competente de acuerdo a la normativa vigente.

**Artículo 7.** Integrantes. La Comisión estará integrada por las siguientes personas:

- a) El o la Vicerrector (a), quien la presidirá.
- b) Un Docente Titular que no dependa, nombrado (a) por el Consejo Superior Académico.
- c) Tres integrantes de la Comunidad Educativa (un trabajador o trabajadora académico o académica, un trabajador o trabajar administrativo o de servicios, un o una estudiante), nombrados por el Consejo Superior Académico
- d) El o la Directora de Bienestar Estudiantil e Institucional.

Quienes sean designados como integrantes de la Comisión permanecerán en sus funciones por un periodo de un año, pudiendo ser nombrados nuevamente, salvo que pierdan su vinculación contractual con La Metro, en cuyo caso deberá designarse a otra persona en su reemplazo.

Para la designación de quienes integren la Comisión se deberá considerar como requisito la experiencia en materias de género, discriminación, prevención del acoso y la violencia, u otras relacionadas con la protección y promoción de los Derechos Fundamentales. Además, la integración definitiva de la Comisión deberá propender a la participación y representación equilibrada de género y diversidad sexual.

El nombramiento de los integrantes de la Comisión se formalizará mediante Decreto de Rectoría.

**Artículo 8.** Funciones. Serán funciones de la Comisión:

- a) Tramitar las denuncias que se presenten por acoso, discriminación o violencia, de acuerdo con el procedimiento establecido en este Reglamento.
- b) Adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes.
- c) Realizar entrevistas personales si lo considerase necesario para adoptar medidas de acompañamiento.
- d) Ordenar la Investigación de los hechos que han dado lugar a la denuncia por acoso, violencia o discriminación y decretar que se realice cualquier diligencia investigativa que se considere pertinente.
- e) Arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante conciliación o mediación, en aquellos casos en que sea posible y siempre que estén de acuerdo las partes implicadas. Para ello, la Comisión podrá designar una o varias personas que actúen como mediadores.
- f) Iniciar procedimientos disciplinarios de acuerdo a lo establecido en este Reglamento.
- g) Resolver los procedimientos disciplinarios iniciados, aplicando las sanciones correspondientes.
- h) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas.
- i) Elaborar una memoria anual de las acciones realizadas respetando el principio de la confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia.

**Artículo 9.** Quórum para sesionar y resolver. La Comisión sesionará con la mayoría absoluta de sus integrantes en ejercicio.

Por regla general, la Comisión resolverá con el voto favorable de la mayoría de los integrantes presentes y en caso de empate dirimirá el voto de quien la presida. La propuesta de sanción de término de contrato de trabajo o término del vínculo jurídico que une con La Metro sólo podrá aplicarse para los casos más graves, requiriéndose el voto favorable de la mayoría absoluta de los integrantes en ejercicio.

**Artículo 10.** Adscripción Administrativa. La Comisión es un órgano independiente, adscrito administrativamente a Rectoría, la que coordinará la provisión de los recursos materiales y técnicos necesarios para su adecuado funcionamiento.

**Artículo 11.** Secretaría Ejecutiva. La Comisión será coordinada por una Secretaría Ejecutiva. La Secretaría Ejecutiva estará a cargo de un trabajador o trabajadora dependiente de Rectoría, quien será nombrado o nombrada por la Comisión, con la opinión favorable del Vicerrector.

La persona que esté a cargo de la Secretaría Ejecutiva debe tener experticia atinente a las funciones que desempeñará, especialmente en género y diversidad, y

habilidades adecuadas para generar un clima de confianza en los integrantes de la Comunidad Universitaria.

Serán funciones de la Secretaría Ejecutiva las siguientes:

- a) Recibir las denuncias de los integrantes de la Comunidad Educativa en materia de acoso, discriminación y violencia en el marco de este reglamento y de la política vigente en el Instituto, y canalizarlas a la Comisión.
- b) Asesorar a la Comunidad Educativa respecto a los procedimientos establecidos en este Reglamento, el apoyo disponible en el Instituto y la normativa vigente en el país en esta materia.
- c) Citar a las reuniones de la Comisión, entregando copia de los antecedentes pertinentes a sus integrantes, así como levantar acta de los acuerdos que adopte la Comisión en el ejercicio de sus funciones.
- d) Velar porque las gestiones solicitadas por la Comisión, en el contexto de cada una de las denuncias, se practiquen por las Unidades requeridas.
- e) Enviar las denuncias y los antecedentes respectivos a la Secretaría General del Instituto para que dicha unidad realice las investigaciones, cuando proceda. Durante este procedimiento deberá efectuar el seguimiento de la denuncia e informar a la Comisión de los avances registrados en el mismo.
- f) Notificar las resoluciones dictadas por la Comisión a quien corresponda.
- g) Notificar a las instancias que corresponda la aplicación de las sanciones que determine la Comisión, a fin de que éstas realicen los procedimientos administrativos necesarios para su adecuado cumplimiento.
- h) Llevar un registro de los procedimientos que se realicen en virtud de este Reglamento.
- i) Redactar la memoria anual de las actividades realizadas por la Comisión.
- j) Toda otra función de apoyo o asistencia técnica a la Comisión que le sea encomendada por esta última.

**Artículo 12.** Obligación de reserva. Los miembros de la Comisión y quien ocupe la Secretaría Ejecutiva estarán sometidos a la obligación de guardar reserva respecto de los asuntos que conozcan en razón de su cargo y actuarán con el debido respeto a la intimidad y los demás derechos de las personas involucradas. Para estos efectos, cada integrante deberá suscribir un acuerdo de confidencialidad al momento de asumir en el cargo y su incumplimiento será sancionado conforme a las normas reglamentarias correspondientes.

**Artículo 13.** Informe de expertos. La Comisión podrá requerir la opinión experta, de personas vinculadas o ajenas a La Metro, para resolver adecuadamente alguna denuncia, si así lo estima conveniente.



## TÍTULO III.

# PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

**Artículo 14.** *Ámbito de Aplicación.* El procedimiento previsto en este Título será aplicable a todas las personas que tienen un contrato de trabajo vigente con La Metro, con independencia del escalafón al que estén adscritos y siempre que los hechos investigados hayan ocurrido en el contexto o con ocasión de la relación laboral con el Instituto.

Asimismo, el procedimiento regulado en este Título será aplicable a los hechos de acoso, discriminación y violencia denunciados por profesionales a honorarios o profesionales ad honorem en contra de algún integrante de la Comunidad Educativa, y a aquellos denunciados por algún integrante de la Comunidad Educativa en contra de éstos.

Quedan regidas por este Reglamento las denuncias de acoso, discriminación y violencia presentadas por los estudiantes respecto del personal académico y no académico, y aquellas en que los (as) estudiantes sean sindicados (as) como infractores (as) por parte de alguna de las personas indicadas en este mismo artículo.

**Artículo 15.** *Órgano investigador.* La investigación de los hechos constitutivos de acoso, discriminación y violencia estará a cargo de un (a) Docente Titular.

**Artículo 16.** *Denuncia.* Cualquier persona que se considere víctima, perciba o tenga conocimiento de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso, discriminación o violencia en contra de integrantes de la Comunidad Educativa, podrá poner los antecedentes en conocimiento de la Secretaría Ejecutiva mencionada en el título anterior. Para estos efectos, la Secretaría Ejecutiva deberá disponer de medios idóneos para recibir denuncias, tales como correo electrónico, oficina de recepción de denuncias, etc. Todos los órganos directivos y jefaturas del Instituto que tengan conocimiento de estos hechos deberán comunicarlos a la Comisión. La omisión de dicha obligación será considerada una falta a las obligaciones que impone su contrato de trabajo.

Si la denuncia o reclamación se realiza verbalmente, se levantará acta de ella, la que será firmada o aprobada por quien formula la denuncia. En ella se consignará

la individualización de quien denuncia, de la persona denunciada y una relación de los hechos.

En ningún caso, los órganos directivos y los integrantes de la Comisión podrán presionar a la víctima para que realice formalmente una denuncia o para que se desista de ella.

**Artículo 17.** Inicio del procedimiento. Una vez recibida una denuncia o reclamación, la Comisión resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles su admisión a trámite.

Si quien presenta la denuncia no es la persona directamente afectada, se entrevistará a esta última para confirmar los hechos denunciados.

Tras lo anterior, la Comisión podrá adoptar una o más de las medidas de protección y acompañamiento a la o las víctimas contempladas en los artículos 20 y 21 de este Reglamento.

Enseguida, realizará un análisis de la información disponible y adoptará una de las siguientes acciones relativas al procedimiento:

- a) No admitir a trámite la denuncia o reclamación, cuando resulte evidente que los hechos denunciados no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento. Si los hechos denunciados pueden ser calificados como falta de acuerdo a otros reglamentos del Instituto, la Comisión deberá derivar los antecedentes a la Rectoría para iniciar el procedimiento correspondiente.
- b) Proponer líneas de acción dirigidas a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro, en el caso de que la situación denunciada no sea constitutiva de acoso, discriminación o violencia, pero pudiese atentar contra la sana convivencia. Una de estas acciones podrá ser la designación de mediadores, siempre y cuando estos sean aceptados expresamente por las partes.
- c) Admitir la denuncia y continuar la tramitación del procedimiento según lo previsto en este Reglamento, adoptando las medidas de apoyo y acompañamiento que estime pertinentes. Lo anterior es sin perjuicio de poner los antecedentes a disposición de las autoridades, en los casos en los que la ley establece la obligación de formular una denuncia criminal.

**Artículo 18.** Desistimiento. El desistimiento de la denuncia por parte de la víctima pondrá fin al procedimiento que se hubiera iniciado, a menos de que se trate de hechos calificados como graves por la Comisión.

Este desistimiento no obsta a que la Comisión adopte en favor de la víctima todas las medidas de acompañamiento que estime necesarias y por el plazo que esta última determine.

**Artículo 19.** Suspensión del Procedimiento. En el caso de que se iniciare un procedimiento penal de acuerdo a la legislación vigente, la Comisión no podrá adoptar

ninguna decisión de término del procedimiento disciplinario interno hasta la finalización de aquel, sin perjuicio de adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes.

La Comisión valorará en conciencia los antecedentes recabados en el procedimiento penal a efectos de adoptar su decisión.

**Artículo 20.** Medidas de protección. La Comisión podrá adoptar medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, discriminación o violencia, previa audiencia de las mismas.

Dichas medidas podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento. Las medidas que podrá adoptar la Comisión, entre otras, son las siguientes:

- a) Prohibición de que la persona denunciada y la víctima se contacten en forma directa, por cualquier vía (presencial, telemática, telefónica u otra);
- b) Traslado de la persona denunciada o de la víctima a otras dependencias o unidad del Instituto en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente;
- c) Restricción de acceso parcial o total de la persona denunciada a todas aquellas actividades universitarias a las que concurra la víctima.
- d) Restricción total o parcial del ingreso de la persona denunciada a las instalaciones del Instituto.
- e) Suspensión de funciones con derecho a remuneración o suspensión de servicios, según corresponda.

Las medidas decretadas por la Comisión serán informadas a las direcciones correspondientes, quienes deben realizar las diligencias necesarias para su adecuada implementación.

La obligación de reserva contemplada en el artículo 12, regirá también para las personas informadas en virtud del párrafo anterior, sin perjuicio de que la Comisión dispondrá las acciones pertinentes para que se comuniquen aquello que sea estrictamente necesario para el adecuado cumplimiento de la medida decretada.

Si los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de acoso sexual, la Comisión deberá adoptar de inmediato medidas de protección en favor de la víctima en el plazo máximo de 5 días hábiles.

**Artículo 21.** Medidas de acompañamiento. La Comisión podrá adoptar medidas destinadas a otorgar asistencia médica o psicológica, asesoramiento legal y apoyo social en beneficio de la víctima, u otras que estime pertinentes para el caso concreto.

La asistencia psicológica y física a la víctima se proporcionará a través del Departamento de Bienestar Estudiantil e Institucional. Para ello se preferirá o derivará a profesionales que tengan experticia en género o diversidad, y habilidades adecuadas para generar un clima de confianza en los integrantes de la Comunidad Educativa.

**Artículo 22.** Investigación de denuncias de acoso sexual en el contexto laboral. La presentación de una denuncia por acoso sexual o laboral ante el Ministerio del Trabajo, no obsta a que la Comisión decrete medidas de acompañamiento a favor de la víctima. En el caso de presentarse una denuncia ante el Ministerio del Trabajo, la Comisión se inhibirá de iniciar o continuar un proceso sancionatorio mientras el asunto no sea resuelto por aquella.

**Artículo 23.** Inicio de la investigación. Recibida la instrucción de investigación, la Rectoría nombrará en forma inmediata a un (a) Docente Titular para que realice la investigación, quien se denominará el Instructor o la Instructora. A estos efectos, se preferirá a quienes tengan experticia en género o diversidad, y habilidades adecuadas para generar un clima de confianza en los integrantes de la Comunidad Educativa.

La sustanciación de la investigación se iniciará en el plazo de un día, contado desde la designación de la persona a cargo de realizarla.

**Artículo 24.** Notificaciones. La primera actuación que se realice deberá fijar las fechas de citación para oír a las partes involucradas y disponer la notificación inmediata de dicha citación. La primera notificación que se practique a la persona denunciada deberá realizarse personalmente en un lugar de trabajo o de estudio, entregando copia íntegra de la resolución respectiva. Esta resolución será entregada por el o la instructor (a). En esa oportunidad la persona denunciada deberá fijar un correo electrónico para efecto de practicarse las siguientes notificaciones; si no diera cumplimiento a esta obligación se practicarán al correo electrónico institucional. Esta misma regla se aplicará a la persona afectada por los hechos.

Las notificaciones deberán contener las siguientes menciones: 1º Identificación del proceso de investigación; 2º Resolución que se notifica, 3º Calidad en la cual se cita y motivo de la citación, en su caso, y 4º Identificación del (a) instructor (a).

**Artículo 25.** Medidas de resguardo. El instructor o instructora podrá adoptar las medidas de resguardo que, atendida la naturaleza de la denuncia y de las labores desarrolladas, sean consideradas apropiadas para resguardar los intereses de La Metro, de las personas involucradas en los hechos que se investigan o para garantizar el éxito de la investigación. Estas medidas pueden ser el retiro de equipos computacionales, la cancelación o suspensión de cuentas de correo electrónico administradas por el Instituto de acuerdo a las disposiciones reglamentarias vigentes, entre otras.

En todo caso, las medidas de resguardo que se adopten deberán ser fundadas, podrán mantenerse hasta la resolución definitiva de la investigación o ser revocadas o modificadas en cualquier etapa de la investigación cuando existan antecedentes para ello.

La adopción de las medidas de resguardo se notificará a las personas involucradas, a su jefatura directa y a la Dirección de Administración, enviando copia íntegra de la resolución que las dispone, con indicación expresa de la fecha a contar de la cual se aplicarán.

**Artículo 26.** Aspectos formales de la investigación. La investigación se tramitará por escrito, foliada en letras y números, contendrá todas las declaraciones, actuaciones y diligencias del proceso en orden cronológico y existirá, además, respaldo digital de ellas.

**Artículo 27.** Colaboración con la investigación. El instructor o instructora podrá realizar todas las diligencias que estime pertinentes. Entre otras, podrá citar a cualquier persona vinculada al Instituto para que declare sobre los hechos investigados y solicitar a cualquier, Unidad Departamento o Escuela, Autoridad Académica, documentos o información relacionada con la investigación, la que deberá ser remitida o entregada en el plazo de 2 días contados desde el requerimiento respectivo.

La comparecencia de las personas citadas es obligatoria.

**Artículo 28.** Medios de prueba. Durante la sustanciación de la investigación podrán recabarse o aportarse todos los medios de prueba que permitan el esclarecimiento de los hechos, tales como testigos, documentos, archivos electrónicos, informes periciales o cualquier otro necesario y pertinente.

En la primera declaración que presten las personas involucradas en los hechos que den origen a la investigación se les instará a que entreguen o señalen todos los medios de prueba que respalden sus dichos, tales como individualización de testigos, documentos, comunicaciones escritas por cualquier medio, etc.

El instructor o Instructora dispondrá la recepción de las pruebas ofrecidas y la práctica de las diligencias solicitadas, además de todas aquellas que estime convenientes y necesarias para esclarecer los hechos denunciados.

El instructor o Instructora podrá rechazar, mediante resolución fundada, aquellas diligencias solicitadas que atenten contra los derechos fundamentales, sean imposibles de realizar, no fueren conducentes al esclarecimiento de los hechos, no tuvieren relación con los hechos investigados, se refieran a hechos no controvertidos, o fueran sobreabundantes.

**Artículo 29.** Declaraciones. Las declaraciones que se reciban en el transcurso de la investigación comenzarán con la indicación del lugar, fecha y hora en que se reciban, el nombre, cédula de identidad, profesión u oficio, cargo o calidad, y domicilio de quien la presta, dejándose constancia que el deponente declara bajo promesa o juramento de decir la verdad. Las declaraciones serán firmadas previa lectura y ratificación del declarante.

Existirá registro de audio de todas las declaraciones que se realicen en el procedimiento, las que deberán mantenerse registradas por un plazo de un año contado desde el término del procedimiento.

**Artículo 30.** Plazo de investigación e Informe Final. La Investigación deberá realizarse en el plazo de 25 días hábiles, al término del cual se declarará cerrada y se emitirá un informe que deberá contener la individualización del denunciante

y/o afectado, del inculpado, la relación de los hechos investigados y de la prueba rendida y su valoración, las circunstancias atenuantes o agravantes y la recomendación de absolución o de aplicación de una medida disciplinaria en caso que corresponda. Este plazo podrá ser prorrogado por la Comisión, a solicitud fundada del Instructor o Instructora, siempre que la denuncia no se refiera a situaciones de acoso sexual en el contexto laboral.

El informe se notificará el mismo día por correo electrónico a las personas involucradas, indicándoles que tienen un plazo de 2 días hábiles para formular sus observaciones al informe.

El informe, junto con las observaciones formuladas serán remitidas a la Comisión para la resolución del caso.

**Artículo 31.** Medidas para mejor resolver. La Comisión podrá solicitar aclaraciones o rectificaciones al Informe Final o decretar nuevas diligencias probatorias para esclarecer aspectos de éste o de las observaciones formuladas por las partes involucradas. Las medidas que decrete serán ejecutadas por quien haya realizado la investigación, en el menor plazo posible.

**Artículo 32.** Resolución. La Comisión deberá emitir su resolución definitiva respecto a la investigación realizada en el plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción del informe final o desde que se realizaron las últimas diligencias dispuestas por ella.

La resolución definitiva deberá contener, al menos, las siguientes menciones:

- a) Relación detallada de los hechos investigados.
- b) Relación de las pruebas recibidas.
- c) Resumen de las alegaciones planteadas por las partes.
- d) Determinación de las agravantes o atenuantes que concurrieren y de los hechos en los que se funden, en su caso.
- e) Decisión adoptada por la Comisión, debidamente fundamentada.
- f) Sanción aplicable, en su caso.

**Artículo 33.** Agravantes. Para efectos de la aplicación de las sanciones por parte de la Comisión, podrán considerarse como circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Ser reincidente en conductas reguladas por este Reglamento.
- b) La existencia de dos o más víctimas.
- c) La existencia de dos o más victimarios, concertados para cometer la falta.
- d) Aprovecharse de una situación de vulnerabilidad personal de la víctima, cuando corresponda.
- e) La existencia de una relación de poder-subordinación entre las partes, cuando corresponda.
- fl La realización de actos intimidatorios o coacciones durante el procedimiento, tanto respecto de la víctima como de los demás intervinientes en el mismo.

- g) Que la víctima tenga alguna discapacidad física o mental.
- h) Incumplir la o las medidas de protección o resguardo que se impongan en virtud de este Reglamento.

**Artículo 34.** Atenuantes. Para efectos de las sanciones a aplicar por la Comisión, se podrán considerar como circunstancias atenuantes las siguientes:

- a) Irreprochable conducta anterior
- b) Colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos.
- c) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste se derivan.
- d) Autodenuncia o confesión de los hechos, en los casos en que estas hayan dado inicio al procedimiento.

**Artículo 35.** Sanciones. La o las sanciones a aplicar a quienes sean responsables de la comisión de hechos constitutivos de violencia, discriminación o acoso, debidamente comprobados de acuerdo al procedimiento establecido en este Reglamento, dependerán del vínculo jurídico que se tiene entre la persona sancionada y la Institución, conforme a las siguientes reglas:

- I. Si la persona a sancionar es trabajador o trabajadora del Instituto, podrán aplicarse las siguientes sanciones:
  - a) Amonestación verbal, consistente en un llamado de atención a la persona sancionada en forma reservada.
  - b) Amonestación escrita, consistente en una reprensión por escrito que se hace al trabajador, debiendo remitir copia al Ministerio del Trabajo.
  - c) Descuento de hasta un 25% en la remuneración diaria de la persona sancionada.
  - d) Contrato sujeto al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso no superior a cuatro semestres académicos.
  - e) Remoción del cargo que estuviere ejerciendo.
  - f) Prohibición de postular o ejercer cargos Directivos, por un periodo entre uno y cuatro semestres académicos.
  - g) Traslado definitivo a otra unidad del Instituto, el que se sujetará al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión
  - h) Propuesta de terminación del contrato de trabajo. En ese caso, los antecedentes se enviarán al Rector para que, en uso de sus facultades legales, resuelva, en definitiva.
- II. Si la persona a sancionar es profesional a honorarios o profesional *Ad-honorem* podrán aplicarse las siguientes sanciones:
  - a) Amonestación verbal
  - b) Amonestación escrita
  - c) Contrato sujeto al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso no superior a cuatro semestres académicos.

- d) Término anticipado del contrato de prestación de servicios a honorarios o ad-honorem.
  - e) Inclusión en registro de profesionales con los que la Universidad no contrata, por un tiempo determinado o en forma indefinida.
- III. Si la persona a sancionar es estudiante podrán aplicarse las siguientes sanciones:
- a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación escrita, de la que quedará constancia en la carpeta de antecedentes del Estudiante.
  - c) Pérdida de beneficios sociales o académicos.
  - d) Matrícula sujeta al cumplimiento de las condiciones que fije la Comisión por un lapso no superior a cuatro semestres académicos.
  - e) Prohibición de postular o ejercer cargos de representación estudiantil, por un periodo entre uno y cuatro semestres académicos.
  - f) Suspensión entre uno y tres semestres académicos.
  - g) Cancelación definitiva de la matrícula.

Para determinar la sanción aplicable, la Comisión deberá ponderar la gravedad de los hechos, las circunstancias agravantes y atenuantes que concurren, y aplicar en todo caso criterios de proporcionalidad entre la falta cometida, los daños causados y la sanción aplicada. Para estos efectos, la violencia física o sexual con resultado de lesiones, siempre será considerada como falta grave.

En el evento de que la persona declarada culpable no dé cumplimiento a las condiciones impuestas, la Comisión deberá dictar una nueva resolución e imponer una sanción distinta, considerando el incumplimiento como circunstancia agravante de la responsabilidad.

La sanción de amonestación verbal no será aplicable cuando la conducta investigada y comprobada sea constitutiva de acoso o de violencia.

**Artículo 36.** Registro. Para los efectos de llevar un control de las sanciones decretadas por la Comisión, deberá quedar constancia de su aplicación en la hoja de vida del trabajador, del profesional a honorarios, ad-honorem o estudiante, según corresponda. Además, la Comisión llevará un registro de sanciones que deberá consignar, al menos, la fecha de la sanción, la persona afectada, la naturaleza de la falta y el tipo de sanción.

**Artículo 37.** Notificación de la resolución y recurso de reposición. La Secretaría Ejecutiva deberá notificar la resolución de la Comisión por escrito a las partes del proceso.

Las partes podrán solicitar reposición de la resolución, en un plazo de 5 días hábiles, contados desde su notificación, pudiendo aportar nuevos antecedentes o solicitar fundadamente la reevaluación de los ya presentados.

Vencido el plazo mencionado en el párrafo anterior o resuelto el recurso de reposición, la Comisión notificará por escrito su resolución definitiva al Rector, a las demás autoridades pertinentes y a las partes involucradas, en su caso.

La resolución definitiva podrá ser difundida por medios electrónicos institucionales cuando la persona denunciada resulte absuelta, a petición de ésta.

**Artículo 38.** Mediación. La Comisión tendrá la facultad de proponer, en cualquier etapa, la resolución definitiva del procedimiento a través de un de mediación, previamente consentido por las partes, como medida de no repetición. Esta medida no será aplicable en caso de reincidencia ni en denuncias de acoso sexual entre trabajadores.

Si se frustrare la mediación o se incumplieran los acuerdos a los que se arribó en este contexto, la Comisión continuará con el procedimiento hasta la aplicación de la sanción definitiva.



## TÍTULO IV.

# DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 39.** Conductas de acoso, discriminación o violencia cometidas por personas con vínculo indirecto con La Metro. En aquellos casos en que algún integrante de la Comunidad Educativa sea víctima de una conducta de acoso, discriminación o violencia por parte de una persona trabajadora dependiente de una empresa externa que preste servicios al Instituto de una entidad con que La Metro tenga un convenio vigente, deberá comunicar tal circunstancia a la Comisión.

La Comisión deberá adoptar las medidas de protección y acompañamiento que estime pertinente, e informar a la autoridad pertinente para que se cautele el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de las empresas que prestan servicios al Instituto.

Para estos efectos, todos los contratos con empresas externas que suscriba el Instituto y que suponga la mantención de trabajadores o dependientes externos en recintos de La Metro, deberán incluir una cláusula que obligue a la empresa a mantener procedimientos adecuados para investigar y sancionar estas conductas.

**Artículo 40.** Conductas de acoso, discriminación y violencia cometidas por miembros de la Comunidad Educativa en contra de personas con vínculo indirecto con el Instituto. Lo dispuesto en el artículo precedente se aplicará de igual forma para los casos en que una persona trabajadora dependiente de una empresa externa que preste servicios La Metro o de una entidad con que la se tenga un convenio vigente, sea víctima de una conducta de acoso, discriminación o violencia por parte de un miembro de la Comunidad Educativa.

**Artículo 41.** Pronunciamiento del Consejo Superior Académico respecto a la terminación de contrato del personal académico. El Consejo Superior Académico delega la facultad de pronunciarse respecto a la remoción del personal académico cuando los hechos investigados digan relación con situaciones de acoso, discriminación o violencia o que se hayan investigado de acuerdo a las disposiciones del presente Reglamento. En este caso, Rectoría deberá informar al Consejo Superior Académico cuando se adopte la sanción de término de contrato de trabajo respecto de un académico o una académica.



## TÍTULO V.

# DISPOSICIONES TRANSITORIAS

*Primero.* El procedimiento establecido en este Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de acoso discriminación y violencia, entre integrantes de la Comunidad Educativa, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, aun cuando los hechos hayan acaecido antes de ese plazo.

*Segundo.* Las Unidades, Departamentos y Escuelas procederán en conformidad a lo dispuesto en el presente Decreto.

Mgs. Hugo R. Carrera Ríos  
**Rector**

Dr. Pedro A. Avendaño Garcés  
**Vicerrector**





PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN Y  
EN CASOS DE A  
DISCRIMINACIÓ  
BASADA EN GÉ  
ORIENTACIÓN S

[www.lametro.edu.ec](http://www.lametro.edu.ec)