P 001-2021

UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO, LAS CONDUCTAS SEXUALES INAPROPIADAS Y LAS REPRESALIAS EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO[1].

Contenido

SECCIÓN I. Declaración de intenciones 1
SECCIÓN II. Definiciones y conceptos 2
SECCIÓN III. Bases legales y ámbito de aplicación 4
Política sobre delitos sexuales y de género en el entorno universitario 4
Política sobre acoso racial y étnico en el entorno universitario 5
Presentación de denuncias o quejas relativas a situaciones de discriminación, acoso, represalias y los delitos sexuales y de género 6
Investigación de denuncias o quejas relativas a situaciones de acoso, de discriminación, de represalias o asociadas a delitos sexuales y de género 6
Acción de evaluación inicial de la queja o denuncia 7
Acción sobre decisiones emergentes y otras medidas correctivas 7
Acción sobre indagaciones y recopilación de evidencia 7
Acción para la elaboración del Informe de investigación 8
Cooperación, confidencialidad y no represalias durante la investigación de denuncias o quejas 8

SECCIÓN I. Declaración de intenciones[2]

1. La Universidad Bolivariana del Ecuador admite estudiantes, docentes y otros colaboradores de cualquier raza, sexo, género color, origen nacional y étnico con los derechos y privilegios comunes definidos en el reglamento estudiantil, en el reglamento interno y en el reglamento de Bienestar Institucional. En este sentido, la UBE declara que no discrimina por motivos de raza, de género, color, origen nacional y étnico en la administración de sus políticas educativas, políticas de admisión, programas de becas y ayudas, concursos de mérito, ejercicios de oposición y otros programas administrados por la UBE.
2. La UBE es un empleador comprometido con el principio de igualdad de oportunidades en la educación. Desde el departamento de Bienestar Institucional y la Dirección de Talento Humano se supervisan los esfuerzos que se realizan en este sentido y se coordina la respuesta de la Universidad a cualquier denuncia o queja sobre discriminación o conducta sexual inapropiada o relacionada con ello, incluida la discriminación basada en el sexo o el género.

---

[1] En la presente política el uso del masculino se considera como medio para dar a la redacción normativa carácter colectivo, simplificar la comunicación en atención al principio de economía del lenguaje y como proceso evolutivo enfocado a la minimización del esfuerzo invertido a la hora de hablar, escribir o expresar algo y hacerlo de manera concisa y clara sin que ello esté asociado o tenga la intención de discriminar a nadie por su sexo biológico, identidad de género u orientación sexual.

[2] En este aviso sobre la posición institucional, se utilizará el término "víctima" o "denunciante" para describir a una persona que ha sido objeto de cualquiera de estas situaciones.

3. La Universidad Bolivariana del Ecuador se compromete a mantener una comunidad en la que sus miembros vivan, trabajen y aprendan en un entorno seguro y respetuoso libre de todas las formas de discriminación y, en ese sentido, ofrecer programas educativos y de prevención, servicios para personas que han sido afectadas por discriminación y acoso por razón de sexo, así como métodos accesibles, oportunos y equitativos de investigación y resolución de quejas o denuncias en el ámbito administrativo y/o penal.
4. Por lo tanto, al estar comprometidos con la creación y el mantenimiento de una cultura de prevención, educación y paz, la UBE se propone implementar procesos de denuncia expeditos, garantizar la no impunidad, en el ámbito de sus competencias y evitar en todo lo posible el fenómeno de la revictimización.
5. La UBE planificará anualmente diferentes capacitaciones relacionadas con la presente política para estudiantes y colaboradores en su condición de nuevos ingresos y /o continuantes.

SECCIÓN II. Definiciones y conceptos

- *Categoría protegida:* se entiende por ello el sexo, el género, la raza, el color de la piel, el origen nacional, la ciudadanía o nacionalidad, la religión, el embarazo, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, el estado civil, la identidad/expresión de género, la condición de víctima de violencia en la relación, la información genética de un individuo o cualquier otra categoría protegida por las leyes ecuatorianas e internacionales.
- *Discriminación:* se entiende por ello cualquier acción, omisión o conducta que conlleve al trato diferente a una persona o que niegan el otorgamiento de un beneficio en razón de la categoría protegida a la que pertenece dicha persona.
- *Acoso:* se define como una conducta verbal, visual o física no deseada, que somete a una persona a términos, condiciones o privilegios de empleo o educación inferiores, o crea un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil. El acoso puede incluir conducta verbal (incluyendo calumnias, bromas, insultos, epítetos, gestos o burlas), visual (incluyendo carteles, símbolos, caricaturas, dibujos o correos electrónicos ofensivos) o física (incluyendo amenaza física a otra persona, etc.) que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo debido a la categoría protegida a la que pertenece dicha persona.
- *Acoso racial y étnico* es una conducta (física, visual, audible y/o digital) basada en la raza o el origen étnico que es ofensiva y/o que niega o impide a una persona el acceso a las carreras, programas y/o actividades educativas de la universidad. Esta conducta puede incluir, entre otros, comentarios no deseados sobre la raza o el origen étnico de una persona y bromas no deseadas basadas en estereotipos raciales o étnicos.
- *Acoso sexual:* se entiende como la forma de discriminación sexual que puede incluir todas las acciones descritas en el numeral tercero anterior, así como otras conductas no deseadas de naturaleza sexual, o que están dirigidas a una persona debido al sexo de esa persona (incluida la orientación sexual, identidad de género o las características de género) cuando:
    - ✓ Incluye, explícita o implícitamente, un condicionamiento al empleo de una persona o se utiliza como base para tomar decisiones sobre su empleo;

- ✓ la conducta del acosador tenga, explícita o implícitamente, el propósito o el efecto de interferir en el desempeño laboral de una persona o de crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Entre los ejemplos de conducta de acoso sexual que violenta a la persona se incluyen, pero no se limitan a:

- ✓ propuesta sexual, explícita o implícita, no deseada, coqueteos, miradas lascivas, silbidos, tocamientos, pellizcos, agresiones, bloqueo del movimiento o desplazamiento de la persona acosada;
- ✓ solicitudes de favores sexuales o demandas de favores sexuales a cambio de un trato o beneficio;
- ✓ gestos, ruidos, carteles o comentarios obscenos o vulgares;
- ✓ bromas o comentarios sexuales sobre el cuerpo, la destreza sexual, las deficiencias sexuales de una persona o comentarios sugerentes o insultantes de carácter sexual;
- ✓ caricaturas, carteles y dibujos despectivos;
- ✓ correos electrónicos o mensajes de voz sexualmente explícitos;
- ✓ burlas u otra conducta dirigida hacia una persona debido al género de la persona.

- *Represalias:* significa toda conducta adversa relacionada a que un individuo informó una violación real o percibida de esta política o contra quien participó en un proceso de denuncia e investigación en cualquier rol o categoría. Algunos ejemplos de represalias pueden ser despido, descenso de categoría, impedimento para la promoción o cambio de categoría, reducción del salario o reducción de la cantidad de horas asignadas al trabajo, cambio de categoría contractual, etc.
- *Conducta adversa:* incluye, pero no se limita a:
  - ✓ amenazas o intimidación expresas o implícitas con la intención de evitar que una persona denuncie acoso, discriminación o represalias;
  - ✓ negar oportunidades de empleo (como promoción o asignaciones laborales favorables) a una persona que haya denunciado acoso, discriminación o represalias o participe en el proceso de denuncia e investigación
  - ✓ negar oportunidades o beneficios académicos porque una persona cubierta por esta política denunció acoso, discriminación o represalias o participó en el proceso de denuncia e investigación.
- *Denuncia o queja:* es cualquier comunicación, aviso, queja verbal o escrita de una supuesta violación de esta normativa.
- *Víctima:* es aquella persona que alegue haber estado sujeta u obligada al comportamiento prohibidos descritos en esta normativa.
- *Denunciante:* es aquella persona que alegue haber conocido mediante terceros acerca de comportamientos prohibidos descritos en esta normativa.
- *Demandado(a):* es aquella persona acusada, involucrada o mencionada en un acto de violación de lo descrito en esta normativa.
- *Mediación:* es el manejo de conflictos con la intervención de una persona imparcial para ayudar a las partes a resolver desacuerdos y llegar a una solución satisfactoria para ambos.

SECCIÓN III. Bases legales y ámbito de aplicación

III.1 De conformidad con la legislación ecuatoriana y las normas reconocidas por los órganos de control del Sistema de Educación Superior del Ecuador, esta política reafirma el compromiso de la Universidad Bolivariana con un entorno libre de acoso y violencia en cualquiera de sus manifestaciones, represalias y discriminación por motivos de sexo, género, raza, color, origen, nacionalidad, religión, embarazo, edad, orientación sexual, discapacidad, estado civil, identidad/expresión de género, información genética o cualquier otra categoría protegida por el derecho vigente nacional e internacional la legislación ecuatoriana e internacional.

III.2 El ámbito de aplicación de la presente política abarca a: estudiantes (en todas sus modalidades, tipologías y formas de ingreso), colaboradores, invitados, visitantes y todas las actividades deportivas, culturales, investigativas, de vinculación, profesionalizantes y de voluntariado en el entorno universitario.

III.3 Esta política también aplica a la conducta fuera del campus universitario en todo lo que afecte negativamente a la UBE y/o a la experiencia de una persona externa o de una comunidad en relación a la universidad. También cuando sea necesario proteger la seguridad de los estudiantes, colaboradores, visitantes u otros miembros de la comunidad universitaria o la conducta interfiera o limite el empleo de cualquier persona o afecta la capacidad del estudiante para participar o beneficiarse de los programas y actividades educativos de la universidad.

Política sobre delitos sexuales y de género en el entorno universitario.

1. La Universidad Bolivariana del Ecuador prohíbe la violencia sexual, el acoso sexual, el acoso basado en el género, la violencia en las relaciones, el acecho y las represalias y reconoce que estos comportamientos violan los preceptos internacionales, las leyes nacionales y las normativas y procedimientos internos de la institución.
2. Reconoce a su vez, que tales comportamientos pueden ocurrir entre extraños o conocidos, entre personas involucradas en una relación íntima o sexual.
3. Consciente de la complejidad del comportamiento humano asume que cualquier persona, independientemente de su identidad de género, puede cometer violencia sexual, acoso sexual, acoso por razón de género, violencia en las relaciones, acecho y represalias, sin excluir como sujeto (s) activo (s) personas del mismo o de diferente género.
4. La Universidad prohíbe a cualquier estudiante, colaborador, visitante, contratista o proveedor de la institución, independientemente de su género y funciones, acosar sexualmente, acechar, involucrarse en violencia sexual o cometer violencia en las relaciones contra otro miembro de la comunidad o cualquier persona que tenga vínculos con la Universidad.
5. La UBE hace un llamado a cualquier miembro de la comunidad universitaria que crea que ha sido objeto de dicha conducta a denunciarla y se compromete a

responder con rapidez y seriedad y, en su caso, tomará las medidas necesarias para evitar que la conducta se repita, remediar sus efectos y sancionar a los comisores de tales actos, respetando el debido proceso.

6. Si bien las denuncias no tendrán un tratamiento público en relación al denunciante, no se aceptarán denuncias anónimas y se prohíben expresamente las represalias contra cualquier persona que denuncie violencia sexual, acoso sexual, acoso por motivos de género, violencia en las relaciones, acecho y represalias, o a quien ayude a otra persona a realizar una denuncia o que participe en la investigación de una denuncia. Todas las personas deben sentirse libres de informar sus inquietudes sin temor a represalias o represalias.
7. La UBE no se limita al juzgamiento y análisis de las denuncias que puedan presentarse, sino que apoya a esta política a través de la educación en valores sobre prevención, asesoramiento y servicios de apoyo. Los programas educativos incluyen:
   - contenidos de orientación para estudiantes relacionados con la violencia sexual;
   - talleres de educación entre pares sobre temas que incluyen la naturaleza de la conducta sexual inapropiada y la violencia en las relaciones donde se abordan claves para la prevención y el modo de enfrentar las consecuencias de una agresión;
   - programas o talleres de concientización sobre agresiones sexuales; consejería individual y grupal y otros servicios de apoyo.
8. La Universidad Bolivariana del Ecuador, a su exclusivo criterio, determinará quién debe investigar y resolver cualquier denuncia en particular. La Dirección de Recursos Humanos se reserva el derecho de remitir cualquier asunto que involucre cuestiones o asuntos académicos al Departamento de Asuntos Estudiantiles y/o a la dirección de la carrera o coordinación de posgrado correspondiente para su investigación y resolución.

Política sobre acoso racial y étnico en el entorno universitario

1. La UBE reconoce que la discriminación racial y étnica viola los fundamentos y principios constitucionales y las normas de desarrollo establecidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.
2. Comprometida con programas y actividades libres de discriminación racial o étnica proporciona y mantiene un ambiente de trabajo y aprendizaje que fomenta el respeto entre todos los miembros de la comunidad universitaria, favoreciendo la libertad de las personas para desarrollarse intelectual, personal, profesional y socialmente sin intimidación ni miedo.
3. La UBE repudia, combate y previene en sus ámbitos de desarrollo e influencia, cualquier acto que incluya acoso racial y étnico, asalto, agresión, vandalismo, destrucción de propiedad, intimidación anónima y maliciosa, uso de expresiones verbales, escritas o realizadas mediante medios digitales u otras formas de actividad expresiva motivados por el miedo, la ignorancia o el odio hacia las diferencias étnicas y culturales.

4. La UBE trabaja en pos de que todos los miembros de la comunidad universitaria mantengan una conducta responsable y no discriminatoria por motivos de raza o etnia y advierte las posibles repercusiones legales y disciplinarias de tales comportamientos.

Presentación de denuncias o quejas relativas a situaciones de discriminación, acoso, represalias y los delitos sexuales y de género

1. Cualquier persona que se considere víctima o testigo de un comportamiento prohibido o una violación a la presente normativa está en el deber debe presentar una queja o denuncia formal en persona o electrónicamente, de manera no anónima.
2. En el caso de que la denuncia involucre a un colaborador de la UBE o que se necesite reportar la conducta de un tercero que actúa en calidad de visitante, invitado, representante de instituciones proveedoras de servicios, contratista independiente o pasante en relación a la universidad, la queja formal no anónima debe dirigirse a la Dirección de Gestión de Recursos Humanos.
3. En el caso de involucrar a otro o a varios estudiantes la queja formal no anónima debe dirigirse al director de la carrera o coordinador de programas de posgrado en el que se encuentre matriculado el denunciante.
4. Una posible violación también puede ser realizada a nombre de otro estudiante o empleado y para ello se debe indicar en la queja que la denuncia se presenta a nombre de otra persona.
5. Durante la investigación, la Universidad mantendrá la privacidad de las personas involucradas sin que ello comprometa el proceso de análisis de la respectiva denuncia.
6. Nadie será penalizado o sancionado por no informar su propia experiencia a los estamentos de dirección de la UBE.
7. Los denunciantes de actos contrarios o violatorios de la presente política institucional deben proporcionar toda la información posible sobre las supuestas violaciones e incluir, como mínimo:
    - el(los) nombre(s) de la(s) persona(s) presuntamente involucrada(s) en el comportamiento prohibido;
    - una descripción de las acciones, incidentes y/u otras acciones que forman la base de la denuncia o queja;
    - nombres de los testigos que podrían verificar las alegaciones, en caso de que proceda.

Investigación de denuncias o quejas relativas a situaciones de acoso, de discriminación, de represalias o asociadas a delitos sexuales y de género

El procedimiento para la investigación de denuncias o quejas relativas a situaciones de acoso, de discriminación, de represalias de cualquier naturaleza o asociadas a delitos sexuales y de género incluye los siguientes momentos:

Acción de evaluación inicial de la queja o denuncia

a. Durante este paso se procede a la designación del equipo ad hoc por parte del Tribunal de ética institucional quien se encargará de la revisión de la queja o denuncia y determinará si las acusaciones se ajustan al alcance de esta política.
b. En caso de considerarse no procedente o que no se enmarca dentro de una violación de lo descrito en esta normativa el caso será remitido al jefe inmediato o al líder académico del denunciante para que sea tratado de conjunto con la Dirección de Bienestar Universitario con todos los recursos disponibles.
c. De existir un conflicto y problemas de comunicación entre las partes que puedan resolverse a través de una mediación formal, el departamento de Bienestar Universitario ofrecerá la oportunidad de participar en un proceso de mediación formal con un mediador certificado. Este es un proceso voluntario y todas las partes deberán aceptar la mediación.
d. Si una o todas las partes no aceptan la mediación se le dará trámite a la queja o denuncia mediante el protocolo que se establezca hasta que sea comunicada la decisión respectiva.

Acción sobre decisiones emergentes y otras medidas correctivas

a. Si se determina, que una demanda o demandado representa una amenaza inmediata para la salud e integridad física y/o moral de cualquier estudiante o colaborador de la comunidad universitaria, la institución tomará las medidas necesarias para reducir riesgos.
b. Las medidas de remoción de emergencia pueden incluir, entre otras, licencia administrativa remunerada o no, cambio de turno u horario de trabajo, cambio de lugar de trabajo, terminación o interrupción del contrato de un contratista/proveedor independiente, y todas aquellas que se consideren pertinentes para salvaguardar a la supuesta víctima hasta que se tenga el resultado de la investigación.

Acción sobre indagaciones y recopilación de evidencia

a. En las 72 horas posteriores al conocimiento de la denuncia el equipo creado *ad hoc*, respetando los principios del debido proceso y la presunción de inocencia, se reunirá con el denunciante (s) y el demandado (s) por separado y en el orden identificado, para recopilar información específica sobre su queja y alegatos.
b. El denunciante tendrá hasta 5 días hábiles para proporcionar una declaración por escrito y/o documentos u otra evidencia para respaldar su denuncia.
c. El demandado (s) tendrá hasta 5 días hábiles para proporcionar, si lo considera, una declaración por escrito y/o documentos u otra evidencia sobre su versión de los hechos.
d. El equipo creado *ad hoc* podrá, si lo considera y lo ameritan los hechos, reunirse con algunos o todos los testigos identificados por las partes para solicitar u obtener declaraciones por escrito. Las reuniones pueden ser en persona, vía telefónica, videochat o videollamada.

Acción para la elaboración del Informe de investigación

a. Posterior a la acción sobre indagaciones y recopilación de evidencias y su revisión, el equipo creado *ad hoc* presentará al Tribunal de Ética Institucional el informe con los adjuntos correspondientes sobre:
   - la cronología de las acciones desarrolladas,
   - las declaraciones de los involucrados,
   - las indagaciones y evidencias recopiladas y,
   - las conclusiones evidenciando con claridad, si se tipifica una violación o no a la presente política.

b. El tribunal de Ética institucional, de la UBE sesionará y dará continuidad al proceso según lo establecido en el Estatuto de la Universidad Bolivariana del Ecuador, para la presentación y aprobación de las acciones correctivas que se consideren oportunas.

c. En caso de un conflicto de intereses evidente y/o demostrado (vínculos familiares, personales, profesionales y/o manifiesta amistad o animosidad), que incluya a cualquiera de los involucrados en el proceso (testigos, miembros del equipo creado ad hoc, miembros del Tribunal de ética institucional u otro participante del proceso), el Comité de Ética de la UBE decidirá cómo abordar la situación.

Cooperación, confidencialidad y no represalias durante la investigación de denuncias o quejas

a. Todos los estudiantes y colaboradores de la UBE tienen la obligación de cooperar en las investigaciones de presuntas violaciones de la presente política. El no hacerlo puede conllevar acción disciplinaria.

b. Si la falta de cooperación se da por la no participación del denunciante (s), en las convocatorias que se le realicen por parte del equipo creado *ad hoc* o por no proporcionar la información necesaria, o tergiversarla de manera consciente tras la denuncia, el proceso será cerrado y archivado por falta de participación.

Aprobado en la ciudad de Durán, a los 18 días del mes de agosto de 2021, por el Órgano Colegiado Superior, de la Universidad Bolivariana del Ecuador representado por:

Roberto Tolozano Benites. PhD
Presidente del CSU transitorio

Stefanía Zúñiga Delgado. PhD
Secretaria General

UBE
Rectorado

UBE
SECRETARIA GENERAL