

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO, EXPLORACIÓN, ABUSO Y ACOSO SEXUAL

Contenido

PRIMERA SECCIÓN: MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL	2
1) JUSTIFICACIÓN.....	2
2) MARCO NORMATIVO NACIONAL	3
3) MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL	6
SEGUNDA SECCIÓN: GENERALIDADES	8
1) ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
2) OBJETO DEL PROTOCOLO.....	8
3) INSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO.....	8
4) INSTANCIAS ACADÉMICO- ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON EL PROCESO.....	9
TERCERA SECCIÓN: PRINCIPIOS ÉTICOS	12
1) TOLERANCIA CERO	12
2) PRINCIPIOS RECTORES.....	12
CUARTA SECCIÓN: EJES DE ACCIÓN	14
1) EJE DE ACCIÓN: PREVENCIÓN	14
2) EJE DE ACCIÓN: PROTECCIÓN.....	15
3) EJE DE ACCIÓN: REACCIÓN	16
QUINTA SECCIÓN: ACCIONES COMPLEMENTARIAS.....	24
1) Divulgación y acceso al protocolo	24
2) Revisión y Actualización	24
ANEXOS	25

PRIMERA SECCIÓN: MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

1) JUSTIFICACIÓN

La Universidad Casa Grande (UCG), consciente de que:

- 1) La violencia contra las mujeres es una práctica aún existente por su consolidado arraigo cultural y que se manifiesta por la existencia de relaciones de poder y abuso de éste en desmedro y violación a los derechos humanos de quien está en situación de sujeción en tal vínculo.
- 2) Tal violencia ha sido visibilizada en el Ecuador, y existe además la decisión política de tratarla como desafío de salud pública, de necesario abordaje multidisciplinar.
- 3) La violencia basada en el género y en la orientación sexual continúa en la sociedad y es un indicador de la gran desigualdad y sometimiento que viven las minorías y los grupos sociales vulnerables; dinámicas que están fuertemente arraigadas en las culturas patriarcales. (CNIG, 2017: 3)
- 4) A la universidad ecuatoriana y, por ende, a la UCG, le corresponde asumir el desafío de colaborar desde la educación en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. En esa línea contribuye a través de la formación, la investigación y la vinculación con el medio al respeto de:
 - a)** la integridad personal y a una vida libre de violencia, con igualdad material o real y ajena a todo acto de discriminación, en toda relación o vínculo de poder;
 - b)** la libertad sobre las decisiones que afecten la intimidad del ser humano y en específico de la mujer; y
 - c)** la construcción de un pensamiento para la equidad.
- 5) Para ayudar a la prevención del acoso sexual y de toda forma de violencia, y precautelar la reacción razonable y razonada ante hechos concretos que pudieren darse en afectación a estudiantes y en general a la comunidad educativa, en el ámbito universitario, expide el presente Protocolo.

2) MARCO NORMATIVO NACIONAL

El presente protocolo se basa en la normativa vigente para el Ecuador; a continuación, citamos las normas pertinentes:

a) CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 66, numeral 3: Se reconoce y garantizará a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado 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. (...)

b) CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL (COIP)

El presente protocolo se sostiene en la tipificación de los delitos de explotación sexual (artículo 100), violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar (artículo 158), acoso sexual (artículo 166), abuso sexual (artículo 170) y violación (artículo 171). En función de los cuales se establecen criterios y definiciones que se detallan en la presente norma.

c) LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Art. 4.- Definiciones. Para efectos de aplicación de la presente Ley, a continuación, se definen los siguientes términos:

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. (...)

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. (...)

Art. 10.- 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) LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Artículo 207.2.- ACOSO. En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere

directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.

Artículo 86.- UNIDAD DE BIENESTAR EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. - Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.

Entre sus atribuciones, están:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;
- c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;
- d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento; (...)
- h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada; (...)

Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores.

Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian.

Son faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores: (...)

- 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. (...)

3) MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL

a) ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD CASA GRANDE

De acuerdo a la norma estatutaria¹, la Universidad Casa Grande, como comunidad universitaria, cuidará y propiciará la observancia, en todos sus ámbitos de acción, de los principios y valores que enmarcan su misión y visión y su responsabilidad en la formación de profesionales.

PRINCIPIOS Y VALORES:

- a) Ética e integridad
- b) Sostenibilidad y permanencia
- c) Solidaridad con responsabilidad social
- d) Innovación y creatividad
- e) Pensamiento humanista, multicultural, cosmopolita e inclusivo.
- f) Conciencia ambiental, libertad y pluralismo
- g) Pertinencia, local, regional y nacional. (...)

b) POLÍTICA CONTRA LA EXPLOTACIÓN, ABUSO ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO (PEAS)²

Norma aprobada por Resolución del Consejo Universitario No. CU-239A-2023 de fecha 2 de marzo de 2023, actualizada mediante Resolución de Consejo Universitario No. CU-247A-2023 de fecha 25 de agosto de 2023, que establece los lineamientos, principios y conductas sancionables, así como el principio fundamental de acción “TOLERANCIA CERO” a la explotación sexual, abuso sexual, acoso sexual y violencia sexual.

Algunos de los aspectos recogidos en esta norma serán detallados también en este Protocolo.

¹ Aprobado por Resolución de Consejo Universitario No. CU-192-2019, 10 de junio de 2019 y validado por el Consejo de Educación Superior (CES) mediante Resolución No. RPC-SO-24-No. 405-2019.

² PEAS se encuentra publicada en la página web <https://www.casagrande.edu.ec/> en la sección “Sobre la UCG – Reglamentos”

c) CÓDIGO DE ÉTICA³

Norma aprobada por Resolución del Consejo Universitario No. CU-239-2023 de fecha 2 de marzo de 2023 que tiene como objetivo recoger los principios y valores que guían y fundamentan las acciones de la Universidad Casa Grande, en armonía con el marco legal del Estatuto de la UCG, para orientar los comportamientos que se espera de los miembros de la comunidad universitaria entre sí y en interacción con el entorno. Establece también los COMITÉS que como instancias institucionales abordan y atienden los casos que regula este protocolo, cuyo detalle es mencionado en el desarrollo de esta norma.

d) REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO - UCG⁴

Norma aprobada por Resolución del Consejo Universitario No. CU-240-2023 de fecha 19 de abril de 2023 que establece sanciones e instancias de resolución de conflictos, instancias sancionatorias y de apelación para cada caso, en el marco de los principios rectores y política institucional establecida en el TÍTULO IX “NORMAS SOBRE CONDUCTAS ÉTICAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS”.

Citamos particularmente la falta disciplinaria establecida en el artículo 139 literal 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.”

³ Código de Ética se encuentra publicado en la página web <https://www.casagrande.edu.ec/> en la sección “Sobre la UCG – Reglamentos”

⁴ Ídem

SEGUNDA SECCIÓN: GENERALIDADES

1) ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria, así como a quienes establezcan relaciones contractuales con la institución, siendo obligatoria su mención en tales contratos.

2) OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de prevención y atención en casos de explotación sexual, acoso sexual, abuso sexual, violencia sexual o violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad universitaria.

Para tales efectos, la implementación del protocolo tiene los siguientes objetivos:

- A. Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la prevención y respuesta en casos de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y violencia de género.
- B. Dotar a la comunidad universitaria de herramientas adecuadas para reconocer formas de agresión en contra de personas de cualquier sexo.
- C. Presentar a los integrantes de la comunidad universitaria el apoyo comprometido por parte de las instancias directivas, en especial, de la Dirección de Bienestar Universitario.
- D. Brindar, a través de la Dirección de Bienestar Universitario, asistencia multidisciplinaria a la comunidad educativa, contando con procesos claros y diferenciados, según se trate de potenciales conductas penalmente relevantes; o abusos no tipificados en leyes penales, aunque éticamente censurables.

3) INSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO

La aprobación y actualización de esta normativa, de acuerdo a los requerimientos legales e institucionales, es una atribución y obligación del COMITÉ CONSULTIVO DE EQUIDAD E

INCLUSIÓN de acuerdo al a lo establecido en el literal b) del artículo 16 del Código de Ética de la Universidad Casa Grande:

“Artículo 16. ATRIBUCIONES DEL COMITÉ CONSULTIVO DE EQUIDAD E INCLUSIÓN. Son atribuciones y obligaciones del COMITÉ CONSULTIVO DE EQUIDAD E INCLUSIÓN:

- b) Aprobar los protocolos y planes de acción relacionados a temas de diversidad, igualdad, equidad, género, discapacidad y necesidades especiales, prevención de violencia, acoso, explotación y abuso sexual.”.

4) INSTANCIAS ACADÉMICO- ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON EL PROCESO

De acuerdo a lo establecido en el Código de Ética y la Política Contra la Explotación, Abuso, Acoso Sexual y Violencia de Género (Peas)⁵ de la Universidad Casa Grande, las instancias que intervienen para la prevención y acompañamiento de casos que regula este protocolo son las siguientes:

Dirección de Bienestar Universitario (DBU)⁶

Todo caso de mención o denuncia intrainstitucional, sobre acoso, abuso o explotación sexual, violación o cualquier otro acto de violencia en donde el supuesto sujeto agresor y la supuesta víctima pertenezcan a la comunidad universitaria, será puesto en conocimiento inmediato del área de Bienestar Universitario quienes, con la intervención del asesor/a legal, determinarán el daño de manera inmediata - si ello es posible - y la forma de asegurar cualquier huella o vestigio de una infracción penal de manera que nadie toque ni altere la escena si es que se dio al interior de la Universidad o en sus espacios de intervención inmediata. Siendo lo prioritario la atención emocional y física a la víctima, identificarán el tipo penal al que presuntamente corresponda la conducta del agresor, activando para ello al denominado el equipo denominado Comité Especial, con carácter de urgente y cuando exista sospecha y/o certeza de la comisión de una infracción penal, con la totalidad de los elementos de convicción de cargo de que pudiera disponerse, se entregará la denuncia al Rector a fin de que la firme y se la presente a la brevedad posible.

Si llegare a conocimiento de la Unidad de Bienestar Universitario un acontecimiento supuestamente delictivo, cometido en el seno familiar o de pareja, su labor de

⁵ Documentos publicados en la página web <https://www.casagrande.edu.ec/> en la sección “Sobre la UCG – Reglamentos”

⁶ Artículo 4 de la PEAS de UCG.

acompañamiento incluirá el mencionar a la persona afectada sus derechos a obtener sanción e indemnización, proporcionando asistencia psicológica en la etapa de crisis, de manera inmediata e información jurídica.

Comité Especial⁷

Es un equipo multidisciplinario en el que existe representación tanto del ámbito jurídico como del psicológico. Está conformado por las siguientes instancias:

1. Vicerrector/a Académico/a
2. Especialista del área jurídica delegado por Rectorado
3. Director/a de la unidad de Bienestar Universitario
4. Representante de la unidad académica o administrativa relacionada al miembro de la comunidad universitaria cuyo caso se trate

El Vicerrector/a podrá convocar a otros especialistas, si el caso lo amerita.

Son atribuciones del Comité Especial, las siguientes:

1. Conocer y emitir criterios sobre los casos que sean puestos a su consideración.
2. Sugerir acciones de carácter sancionador, formativo y reparador relacionadas al caso analizado.
3. Seguir los protocolos determinados para estas problemáticas según la naturaleza del caso.
4. Verificar los indicios en el caso de denuncias.
5. Poner en conocimiento de la potencial víctima y de Rectorado, el procedimiento legal para la realización de la denuncia, en plazo razonable y con carácter de urgente.
6. Velar porque el Rectorado cumpla con las obligaciones que le imponga la ley vigente con respecto a la denuncia de hechos ante autoridades de administración de justicia, en el caso de que la potencial víctima decida presentar denuncia.
7. Determinar un proceso de atención de emergencia y de acompañamiento considerando los determinados por los organismos nacionales y la Unidad de Bienestar.
8. Otras que consideren las autoridades de la Universidad.

Cada uno de los miembros del Comité Especial deberá actuar bajo el compromiso de un acuerdo de confidencialidad sobre los hechos y casos que conoce.

⁷ Artículos 5 y 6 de la Política contra la Explotación y los Abusos Sexuales (PEAS) de la UCG.

Comité de Ética⁸

Es el órgano responsable de consulta y resolución de conflictos y faltas cometidas por miembros de la comunidad universitaria que, dada su naturaleza y gravedad, no hubieren sido resueltos en las instancias de gestión o dirección competentes, conforme lo establecido en el Estatuto y demás normativa de la Universidad Casa Grande.

Será también el encargado de analizar y generar propuestas que contribuyan a fortalecer las políticas institucionales, que fomenten una cultura de paz y ética, acorde a los principios, valores y filosofía institucional. Dado que opera en el marco de una institución universitaria, tendrá una orientación de carácter formativo que, además de evaluar y sancionar conductas específicas, promueva procesos de educación, reflexión y reparación de los actores involucrados.

El Comité de Ética estará conformado por cinco miembros de la comunidad universitaria, reconocidos por su probidad, que designe el Consejo Universitario.

Los miembros del Comité de Ética estarán obligados a guardar confidencialidad respecto de la información que tuvieren conocimiento en la gestión de su tarea, salvo los informes que deban presentar al Consejo Universitario para resolución y aplicación de las sanciones a las que hubiere lugar o las denuncias a las que estuvieren obligados por disposición de la ley

El Comité podrá invitar o convocar a sus sesiones de trabajo a quienes estime necesario para tratar un tema particular.

⁸ Artículos 5, 6, 7 y 8 del Código de Ética de la UCG.

TERCERA SECCIÓN: PRINCIPIOS ÉTICOS

1) TOLERANCIA CERO

PRINCIPIO FUNDAMENTAL: “TOLERANCIA CERO”

Este principio fundamental se encuentra establecido en la “Política Contra la Explotación, Abuso, Acoso Sexual y Violencia de Género (PEAS)” y es definido en los siguientes términos:

“Si bien la Universidad Casa Grande promueve la cultura de paz a través de procesos de formación, la Universidad Casa Grande declara TOLERANCIA CERO a conductas penalmente relevantes, con el compromiso de trabajar porque haya en la comunidad certeza de que toda conducta que llegue a conocimiento de las autoridades, será denunciada y la institución colaborará con la ejecución de disposiciones internas y en colaboración con la justicia ordinaria. Al interior de la Universidad Casa Grande, los comportamientos que, sin ser penalmente relevantes, sean éticamente censurables, serán de conocimiento, atención, intervención y cuando proceda, motivo de acciones disciplinarias y sanciones administrativas.

La Universidad Casa Grande definirá acciones de promoción, prevención y sanción en lo administrativo, así como de colaboración con la administración de justicia, en pro de la erradicación de la violencia y la sanción a las violaciones a los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria.”.

2) PRINCIPIOS RECTORES

En el marco de los principios rectores ya establecidos en el Estatuto, Código de Ética y PEAS de la UCG, el presente Protocolo reconoce que toda actividad de la comunidad universitaria, tanto preventiva como reactiva a la violencia, al abuso sexual, a la explotación sexual; y a la violencia de género, se enmarcará en los principios que se enuncian como prioritarios, pero que no excluyen otros:

- Multidisciplinarietà. El abordaje será casuístico, personalizado y con enfoque multidisciplinario.
- Confidencialidad. El respeto a la intimidad y la reserva, dirigirá todas las actuaciones.
- Coherencia sistémica. Intervención a base de respeto a las competencias institucionales académicas, para la prevención, y a la institucionalidad de

administración de justicia del Estado, para el juzgamiento y sanción en caso de delitos o contravenciones.

- Pro persona. Análisis y acción de no revictimización.
- Celeridad. Prioridad en la atención psicológica y jurídica; e
- Integralidad. La UCG será un brazo ejecutor de acciones preventivas a través de la formación en el respeto al otro; y reaccionará conforme a procedimientos reglados, debiendo actuar de acuerdo a la normativa interna expresa. El Rectorado y Vicerrectorado de la UCG tendrán amplias facultades de decisión para resolver en caso de lagunas en las normas internas, excepto para imposición de sanciones ante conductas éticamente censurables pero que no constituyan infracción penal, las que siempre serán actividad reglada y de competencia exclusiva del Comité de Ética de la UCG, bajo el principio de complementariedad, de manera conexas.

CUARTA SECCIÓN: EJES DE ACCIÓN

Los procedimientos a realizar se ordenan en los siguientes ámbitos o ejes de acción:

- a) Prevención
- b) Protección
- c) Reacción

1) EJE DE ACCIÓN: PREVENCIÓN

a) Las medidas de prevención se efectuarán en el marco de los enfoques de diversidad, interculturalidad, género, acción afirmativa, respeto a los derechos humanos y tolerancia para promover una cultura de paz al interior de la Universidad.

b) Se considerarán los siguientes ámbitos de acción:

1. Fortalecimiento de políticas y reglamentos institucionales, así como de los respectivos criterios y protocolos de gestión institucional.
2. Comunicación interna a toda la comunidad educativa, sobre los protocolos de prevención y actuación frente a hechos de violencia de cualquier tipo o modalidad
3. Desarrollo e implementación de actividades y contenidos curriculares, de actividades extracurriculares, de proyectos de vinculación y de investigación-creación
4. Procesos de capacitación y formación permanente a la comunidad universitaria
5. Informe anual y levantamiento de estadística respetando la confidencialidad de las personas, así como la privacidad de los hechos.

c) La Unidad de Bienestar Universitario será la unidad encargada de implementar en la comunidad universitaria programas de sensibilización y prevención acerca del acoso, abuso o cualquier tipo de violencia vinculada a género, con el objetivo de promover una cultura de respeto, igualdad y no violencia. Estos programas incluirán charlas, talleres y campañas de concientización, entre otras acciones.

2) EJE DE ACCIÓN: PROTECCIÓN

Toda acción relacionada al ámbito de aplicación de este protocolo deberá plantearse observando los siguientes principios:

1. Protección. - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.

2. Confidencialidad. - Con la finalidad de garantizar el derecho a la confidencialidad de las personas afectadas, la NOTA DE AFECTACIÓN (documento de uso interno de la DBU), se mantendrá con carácter de reservado y las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.

3. Imparcialidad. - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

4. Acompañamiento a las víctimas. - La Unidad de Bienestar Universitario deberá ofrecer contención psicológica y otras medidas, mediatas e inmediatas, que permitan acompañar emocionalmente a las presuntas víctimas. Este acompañamiento de la DBU no reemplaza el apoyo psicoterapéutico y de reparación que pudiera requerir la presunta víctima, por parte de un profesional externo a la UCG.

5. Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de acoso, abuso o toda forma de violencia hacia un miembro de la comunidad universitaria. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

6. No reincidencia. - La Unidad de Bienestar Universitario deberá establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora, en los términos establecidos en el presente protocolo.

3) EJE DE ACCIÓN: REACCIÓN

3.1. MEDIDAS DE REACCIÓN

Las medidas de reacción se efectuarán diferenciando entre las siguientes conductas:

- Conductas penalmente relevantes y éticamente censurables
- Conductas éticamente censurables que no encuadren en el tipo penal
- Conductas que generan incomodidad, malestar o conflicto sin ser catalogadas como éticamente censurables o penalmente relevantes.

a) CONDUCTAS PENALMENTE RELEVANTES (TIIFICADAS EN EL COIP)

El legislador ecuatoriano ha establecido como conductas penalmente relevantes las acciones u omisiones que amenacen o produzcan resultados lesivos, descriptibles y demostrables, por lo tanto, para fines de este Protocolo, se aplicarán las medidas de reacción, ante las conductas penalmente relevantes de carácter sexual y que se encuentren tipificadas como tales, al momento de la supuesta comisión de una infracción penal. A continuación, la tipificación de los delitos establecida en el Código Orgánico Integral Penal (COIP):

Art. 100.- Explotación sexual de personas. - La persona que, en beneficio propio o de terceros, venda, preste, aproveche o dé en intercambio a otra para ejecutar uno o más actos de naturaleza sexual, será sancionada con pena privativa de libertad de trece a dieciséis años.

Si la conducta descrita se lleva a cabo sobre personas adultas mayores, niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad o enfermedad catastrófica, personas en situación de riesgo o se encuentren en situación de vulnerabilidad o si entre la víctima y la persona agresora se mantiene o se ha mantenido una relación consensual de pareja, de familia, conyugal o de dependencia económica o exista vínculo de autoridad civil, militar, educativa, religiosa o laboral, la pena privativa de libertad será de dieciséis a diecinueve años.

Art. 166.- Acoso sexual. La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo 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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a cinco años.

Se considerará ciberacoso sexual cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realice utilizando cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, medios tecnológicos, electrónicos o digitales, y será sancionado con una pena privativa de libertad de uno a cinco años.

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

Cuando este ilícito sea cometido por miembros del núcleo familiar o personas con las que se determine que el procesado o la procesada mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de noviazgo, de cohabitación, o de convivencia o aun sin ella, se aplicará el máximo de pena establecida en este artículo según el caso que corresponda.

También se sancionará con el máximo de la pena establecida en este artículo según el caso que corresponda, cuando producto de la afectación a la salud emocional de la víctima de este delito, se deriven o hayan derivado sobre sí misma, conductas autolesivas, siempre que para la o el juzgador resulte demostrable que la afectación sufrida por la víctima fue determinante en el resultado dañoso autolesivo. (...)

Art. 170.- Abuso sexual. La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. (...)

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

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

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. (...)

El proceso institucionalmente establecido para el abordaje de las conductas antes mencionadas, se describe en el numeral 3.2.2.1 (FASE DE INTERVENCIÓN DE ACUERDO AL TIPO DE CONDUCTA; PROCEDIMIENTO ANTE CONDUCTAS PENALMENTE RELEVANTES) de este Protocolo.

b) CONDUCTAS ÉTICAMENTE CENSURABLES QUE PUDIEREN NO ENCUADRAR EN LA TIPIFICACIÓN PENAL

De acuerdo a la Política Contra la Explotación, Abuso, Acoso Sexual y Violencia de Género (PEAS), se consideran conductas éticamente censurables, y con independencia de que puedan ser también penalmente relevantes, las siguientes

conductas de naturaleza o connotación sexual, no deseadas por la persona contra la que se dirige:

a. Aquellas que propicien un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afecten su actividad o situación laboral, docente o formativa relacionadas a:

a.1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

a.2. Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta de connotación sexual no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

a.3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivas para la víctima.

a.4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

a.5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo, por parte de quien las recibe, de las conductas antes señaladas.

a.6. Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento previamente abordado.

En los casos en que las conductas antes detalladas puedan encuadrarse en tipos penales, se deberá cumplir con el procedimiento establecido para las CONDUCTAS PENALMENTE RELEVANTES Y ÉTICAMENTE CENSURABLES. En los casos en que dichas conductas no se encuadren en tipificación alguna, la Universidad Casa Grande las abordará como CONDUCTAS ÉTICAMENTE CENSURABLES, activando el Comité de Ética, mediante el proceso descrito en el numeral 3.2.2.2 de este Protocolo.

c) CONDUCTAS QUE GENERAN INCOMODIDAD, MALESTAR O CONFLICTO, SIN SER CATALOGADAS COMO ÉTICAMENTE CENSURABLES O PENALMENTE RELEVANTES.

Para fines de este Protocolo se entenderán como conductas que generan incomodidad, malestar o conflicto sin ser catalogadas como éticamente censurables o penalmente relevantes, todo acto o forma de interacción entre integrantes de la comunidad universitaria que involucre contacto físico, ofensas, bromas, entre otros, que no

evidencian intención o conciencia de generar daño ni exista evidente rechazo de la contraparte; y que aun así generen incomodidad, molestia o conflicto.

Estas conductas se abordarán mediante el procedimiento descrito en el numeral 3.2.2.3 de este protocolo.

3.2. PROCEDIMIENTOS PARA EL EJE DE REACCIÓN

3.2.1. FASE DE INFORMACIÓN Y VALORACIÓN

Toda persona que se sienta ofendida, agredida, intimidada o cualquier otra percepción de incomodidad o afectación por la conducta de otro miembro de la comunidad universitaria, pudiendo solucionarlo legítimamente de manera directa o con sus propios recursos emocionales, jurídicos y económicos; o bien desear hacerlo a través de las instancias universitarias. En caso de hacerlo a través de las instancias universitarias, deberá seguir el siguiente proceso:

- a) Todo caso o denuncia sobre presunto acoso, abuso, explotación sexual, violación o cualquier otra conducta que pueda encuadrarse dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, deberá ser puesto en conocimiento inmediato de la Dirección de Bienestar Universitario (DBU). En caso de que la conducta que afecte no sea técnicamente constitutiva de un delito sexual, pero sí delictiva, se activará el mismo procedimiento, precautelando a la presunta víctima, a la prueba del daño y a la posibilidad de identificar el mismo en relación con un causante.
- b) La persona asignada por la DBU escuchará el relato de la presunta víctima, le ofrecerá contención psicológica y, de estar en condiciones físicas y emocionales, le solicitará completar la NOTA DE AFECTACIÓN en la que da a conocer la noticia de un suceso que no necesariamente es delictivo, pero que le afecta.
- c) Una vez completada la NOTA DE AFECTACIÓN, la DBU comunicará de manera inmediata la situación al asesor/a legal para todo acto jurídico que deba ser realizado. Solo en el evento en que no haya duda de que se acaba de cometer de manera inmediata o se está cometiendo una infracción penal y no ha existido cese en la persecución al infractor, se procederá a llamar a la policía al mismo tiempo que al asesor/a legal, manteniendo a la presunta víctima con la atención adecuada y, si no es posible darla al interior de la institución, priorizando tal atención.
- d) Con la respuesta del asesor/a legal, la DBU procederá a activar uno de los procedimientos de intervención previstos en el presente protocolo y que se mencionan a continuación.

e) Se tendrán en cuenta los criterios de valoración establecidos en la Política Contra la Explotación, Abuso, Acoso Sexual y Violencia de Género (Peas)

3.2.2. FASE DE INTERVENCIÓN DE ACUERDO AL TIPO DE CONDUCTA

3.2.2.1. PROCEDIMIENTO ANTE CONDUCTAS PENALMENTE RELEVANTES

a) En caso de identificarse, por parte del asesor/a legal, elementos que puedan configurar una de las conductas tipificadas en el COIP objeto de este protocolo, la DBU contactará inmediatamente al Vicerrectorado Académico para que, con anuencia del Rectorado, convoque a una Reunión de Organización de Caso Interdisciplinaria, como respuesta inmediata. Esta reunión deberá incluir al asesor/a legal, a la DBU y al Vicerrectorado Académico.

b) CLARIFICADOS LOS PROCEDIMIENTOS en la Reunión de Organización de Caso Interdisciplinaria, que se tomarán a base de los siguientes principios: primero atención urgente a la vida, a la seguridad, a la libertad y a la atención física y psicológica a la presunta víctima; segundo, legalidad, debido proceso tanto para el/la presunto o presunto sospechoso/a, podrán ocurrir las siguientes situaciones:

b.1. Que no haya evidencia de delito; no exista cómo acreditar sospecha de delito; y no exista huella alguna, vestigio de la supuesta infracción. No se desechará el caso, sino que, de sostenerse fue perpetrado en un ambiente o un espacio cerrado y en donde como potencial elemento único de convicción estaría la declaración de la supuesta víctima y el delito es de naturaleza sexual, igual se presentará la denuncia ante la Fiscalía General del Estado, respetando las políticas o tendencias de protección en violencia de género y la presenta posibilidad de un testimonio único como prueba, pero en este caso se buscará que la denuncia de la Universidad esté también firmada por la supuesta víctima. De no querer firmar la víctima, se hará así conocer en la denuncia que se presente. La decisión final se evaluará en el Comité Especial.

b.2. Se ha podido receptar la NOTA DE AFECTACIÓN firmada y existen potenciales testigos (versionantes) referidos y hay algún indicativo que eleve a sospecha lo narrado y es constitutivo de infracción penal, pasa el tema a Comité Especial para dar viabilidad o soporte a la presentación de los elementos en que se fundamente la sospecha.

c) El Comité Especial, tomando en consideración que, si hay delito o sospecha de delito, hay que actuar urgentemente, pondrá en consideración del Rectorado el texto de denuncia, los documentos en los que se funde lo denunciado (lo que tuviere), así como la información relevante que considere debe ser adjuntada a la denuncia,

quedando el asesor/a legal o quien haga sus veces al interior de la IES en la obligación de hacer seguimiento.

d) Finalizada la labor de verificación, el Comité Especial deberá generar un acta de los sucesos, clasificada con carácter de reservado, el mismo que deberá permanecer en el archivo de la DBU el tiempo igual a la prescripción de la acción penal.

e) El acta podrá establecer una de las siguientes recomendaciones:

e.1. En caso de que el Comité Especial no identifique posibles indicios de conducta penalmente relevante, se recomendará derivar el proceso al Comité de Ética o a la DBU para los procesos previstos para el caso de conductas éticamente censurables que no encuadren en el tipo penal o conductas que generan incomodidad, malestar o conflicto sin ser catalogadas como éticamente censurables o penalmente relevantes.

e.2. En caso de que identifique posibles indicios de una conducta penalmente relevante, con los pasos pertinentes, procederá a preparar la denuncia en Fiscalía y ofrecerá acompañamiento a la presunta víctima para la realización de la denuncia.

El Vicerrectorado Académico deberá informar al Rectorado con carácter de urgente y velará porque el Rectorado cumpla con las obligaciones que le imponga la ley vigente con respecto a la denuncia de hechos ante autoridades de administración de justicia.

f) La DBU será responsable de proporcionar acompañamiento a la presunta víctima durante todo el proceso, así como el seguimiento posterior a que se conozca la resolución final del caso.

g) Las acciones que se requieran para realizar los procedimientos legales de responsabilidad institucional y de acompañamiento legal a la presunta víctima - y que pudieran involucrar la elaboración de informes, notarización de evidencias y cualquier otro requerimiento solicitado - serán lideradas por el asesor/a legal en directa coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario. Esto, en conocimiento de Rectorado y Vicerrectorado Académico.

g) Independientemente del proceso establecido en este protocolo, en cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia ante las instancias penales correspondientes.

Los plazos de reacción, análisis, entrega de reportes y denuncia se guiarán por la situación de cada caso debiendo considerarse el que resulte plazo razonable, en términos de ley.

Una vez presentada la denuncia, los pasos y procedimientos siguientes serán los que tienen el carácter de orden público, conforme al procedimiento reglado por la Asamblea Nacional del Ecuador.

3.2.2.2. PROCEDIMIENTO ANTE CONDUCTAS ÉTICAMENTE CENSURABLES, QUE NO ENCAJEN EN EL TIPO PENAL

a) En caso de que el asesor/a legal identifique que la conducta denunciada no presenta los elementos del tipo penal, la DBU pondrá la situación en conocimiento del Vicerrectorado Académico, quien informará al Rector/a y convocará al Comité de Ética, en un plazo razonable, para que continúe con los pasos detallados en esta sección, observando el debido proceso y el derecho a la defensa consagrada en la Constitución y las leyes de la República del Ecuador.

El Comité de Ética incorporará a su conformación, para el abordaje de las situaciones incluidas en este protocolo, a un Especialista de Acompañamiento a Estudiantes; a la Dirección de Bienestar Universitario o su delegado; y al Vicerrectorado Académico.

b) La DBU preparará el caso para el Comité de Ética, en atención a lo denunciado por la persona afectada y entrevistará, para fines de constatación de hechos, al presunto causante de la ofensa. Podrá solicitar análisis de los expedientes personales, testimonios de los implicados siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

c) Con los elementos de cargo y de descargo y con la prueba que obtenga, la DBU elaborará un informe que será puesto en conocimiento del Comité de Ética, sin dejar de atender psicológicamente a la persona afectada. Todos los integrantes del Comité de Ética, firmarán un acuerdo de confidencialidad expreso sobre el caso.

d) El Comité de Ética sesionará y, en primer lugar, se pondrá en conocimiento del informe elaborado por Bienestar Universitario, el cual incluirá la versión por escrito del presunto causante de la ofensa. A continuación, admitirá o desestimaré la denuncia y establecerá si la conducta es éticamente censurable, teniendo en cuenta para ello lo siguiente: persistencia en la comisión de la ofensa; actitud de rectificación o ausencia de la misma y dirección u objetivo que se evidencie que perseguía el presunto agresor.

e) El Comité de Ética se remitirá al Estatuto y al Código de Ética de la Universidad Casa Grande y los procesos y atribuciones determinadas en dichos documentos para su actuación.

f) Finalizada la labor de verificación, el Comité de Ética podrá emitir una recomendación, un llamado de atención, una medida de reparación u otra sanción que

considere pertinente. Esto, en concordancia con la normativa institucional. Asimismo, deberá generar un acta de los sucesos, clasificada con carácter de reservado, la misma que deberá permanecer bajo la custodia y archivo de la DBU por un período de cinco años, en formato físico o digital. En casos excepcionales, la DBU podrá conservar los documentos pertinentes por un tiempo mayor.

g) El acta podrá establecer una de las siguientes recomendaciones:

g.1. Desestimar el acto denunciado y ordenar el archivo del expediente

g.2. Derivar el proceso al Consejo Universitario para la aplicación de sanciones previstas en el Estatuto

g.3. Derivar el proceso a la DBU para el procedimiento previsto en el EJE DE REACCIÓN ANTE CONDUCTAS QUE GENERAN INCOMODIDAD, MALESTAR O CONFLICTO SIN SER CATALOGADAS COMO ÉTICAMENTE CENSURABLES O PENALMENTE RELEVANTES.

Podrán coexistir con cualquiera de las reacciones antes dichas recomendaciones, las observaciones, llamados de atención, medidas de reparación u otras sanciones que considere pertinente, dentro del ámbito de las competencias del Comité de Ética y del Estatuto UCG.

3.2.2.3. PROCEDIMIENTO ANTE CONDUCTAS QUE GENERAN INCOMODIDAD, MALESTAR O CONFLICTO SIN SER CATALOGADAS COMO ÉTICAMENTE CENSURABLES O PENALMENTE RELEVANTES

a) Este tipo de conductas sólo podrán ser calificadas como tales por el Comité de Ética de la UCG o por el asesor legal¹.

b) En caso de que el Comité de Ética establezca en el acta de sucesos que el caso corresponde al EJE DE REACCIÓN ANTE CONDUCTAS QUE GENERAN INCOMODIDAD, MALESTAR O CONFLICTO SIN SER CATALOGADAS COMO ÉTICAMENTE CENSURABLES O PENALMENTE RELEVANTES, con derivación a la DBU, la DBU ejecutará en conjunto con el Vicerrectorado Académico las medidas correctivas, explícitas, para que la conducta que generó incomodidad no se repita.

c) Entre las medidas que instruya el Comité de Ética para este tipo de conductas, puede ser el generar una instancia de mediación en la que, necesariamente, la DBU actúe como parte y se requiera el consentimiento expreso para ello de la persona señalada como titular de la conducta que ha incomodado.

¹ Fe de erratas, corregido actualización 2024

d) En cualquiera de las medidas recomendadas por el Comité de Ética y/o realizadas por la DBU, dicha instancia elaborará un acta del suceso, que sentará un precedente de lo ocurrido.

QUINTA SECCIÓN: ACCIONES COMPLEMENTARIAS

1) Divulgación y acceso al protocolo

El presente protocolo será difundido entre los miembros de la comunidad universitaria, a través de los medios de comunicación institucionales y del Sitio Web de la Universidad.

2) Revisión y Actualización

La Dirección de Bienestar Universitario será la instancia responsable de convocar al Comité Consultivo de Equidad e Inclusión, para la respectiva aprobación o actualización del presente PROTOCOLO, a fin de contemplar cualquier cambio legislativo o de mejorar prácticas institucionales que requieran las circunstancias institucionales.

Certifico que el presente documento fue discutido y aprobado por los integrantes del Comité Consultivo de Equidad e Inclusión, en sesión efectuada el día 30 de agosto de 2023



Firmado electrónicamente por:
IVONNE DE
LOURDES URETA
ALVARADO

Mgtr. Ivonne Ureta A.
Directora de Bienestar Universitario
Presidenta Comité Consultivo de Equidad e Inclusión

ANEXOS

Anexo 1 GLOSARIO DE TÉRMINOS

UNIVERSIDAD CASA GRANDE

POLÍTICA CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL

GLOSARIO

Abuso sexual	Es todo atentado o amenaza de atentado físico de naturaleza sexual, cometido mediante el empleo de la fuerza o la coerción o en situación de desigualdad. Se incluyen la explotación y los abusos sexuales sin contacto físico y por Internet.
Acoso sexual	Se define como cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de carácter sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
Agresión sexual	Actividad sexual con otra persona que no consiente. Es una violación de la integridad corporal y la autonomía sexual y es más amplia que las concepciones más estrechas de "violación", especialmente porque (a) puede cometerse por medios distintos a la fuerza o la violencia, y (b) no implica necesariamente penetración.
Ciberacoso	Consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes.
Consentimiento	El consentimiento es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales. Debe otorgarse de manera libre y activa; una persona que sea menor de edad o que se encuentre bajo la influencia de las drogas, o el alcohol no puede dar su consentimiento. El consentimiento es específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se conceda a otras; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento.
Conductas que generan malestar o incomodidad o conflicto	Todo acto o forma de interacción entre integrantes de la comunidad universitaria que no reúna las características de adecuarse a un tipo penal y constituir una conducta antijurídica; ni adecuarse a conductas éticamente censurables, pudiendo ser actos que involucren contacto físico, ofensas, bromas, entre otros, que no evidencian intención de generar daño ni evidente rechazo de la

Fuente: [Glossary on Sexual Exploitation and Abuse](#), 2ª edición, julio de 2017

	contraparte; y que aun así generen incomodidad, molestia o conflicto.
Denuncia	Declaración firmada de la víctima o testigo de un hecho que pudiera considerarse acoso, explotación o abusos sexuales; presentada mediante un formulario de denuncia en las instancias correspondientes.
Denunciante	Persona que presenta inicialmente la denuncia de acoso, explotación o abusos sexuales, de acuerdo a los procedimientos establecidos.
Denuncia maliciosa o falsa	Proporcionar intencionalmente información falsa o engañosa.
Doxing	Publicación de información privada o identificativa sobre la víctima.
Explotación sexual	"Explotación sexual" es todo abuso o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, una relación de poder desigual o una relación de confianza con fines sexuales, incluidos, entre otros, la obtención de beneficios económicos, sociales o políticos de la explotación sexual de otra persona.
Evidencia creíble	Se dice de aquella que es digna de confianza y cuyo origen sea legalmente demostrable, en los casos de aquellos actos que podrían implicar responsabilidad penal. Para los casos de actos éticamente censurables no hay una fórmula única para determinar qué constituirá una evidencia creíble en un caso determinado. En estos casos se tomará en cuenta cualquier información inicial recopilada así como el resultado de la entrevista o entrevistas de las personas implicadas, de acuerdo a los procedimientos establecidos.
Evidencia de origen legalmente demostrable	Se considera a aquellos elementos que legalmente tienen valor probatorio respecto de los hechos en controversia para ser pertinente y, por tanto, admisible.
Investigación	Es un proceso analítico y con base legal diseñado para recopilar información a fin de determinar si se cometieron o no irregularidades y, de ser así, las personas responsables.
Política de tolerancia cero	La Política de tolerancia cero establece que la explotación y los abusos sexuales están prohibidos y que toda transgresión será castigada.

Fuente: [Glossary on Sexual Exploitation and Abuse](#), 2ª edición, julio de 2017

Responsabilidad penal	El concepto de que el comportamiento prohibido puede violar la ley penal y, en consecuencia, dar lugar a un proceso penal ante un sistema judicial establecido.
Sexteo o sexting	Envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria.
Violación	Penetración, aunque sea leve, de cualquier parte del cuerpo de una persona que no consiente con un órgano sexual y/o la invasión de la abertura genital o anal de una persona que no consiente con cualquier objeto o parte del cuerpo.
Violencia de género	Término genérico para referirse a la violencia que está dirigida o afecta desproporcionadamente a una persona debido a su identidad de género real o aparente. La explotación y los abusos sexuales constituyen una forma de violencia de género.
Violencia en línea o digital	La violencia en línea o digital contra las mujeres es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo. La violencia en línea puede incluir: Ciberacoso, Sexteo o sexting ó Doxing.