


Directiva de Prevención, y Actuación frente a Casos de Acoso, Violencia y Discriminación


	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 1 de 12


i. CONFIDENCIALIDAD

El presente documento es de propiedad y uso interno de la Universidad de Los Hemisferios, se prohíbe expresamente su reproducción total o parcial; así como su difusión fuera de la institución sin la autorización expresa del organismo rector.

ii. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Sección	Descripción del cambio	Fecha
01	Documento completo	Creación del documento. Directiva reemplaza al <i>Protocolo PT.BU.UH.02.</i>	02/06/2025

Elaborado por:			
Nombre	Firma	Cargo	Fecha
Nicolás Carrera	 <div>Nicolas Alexander Carrera Torres </div>	Analista de Procuraduría	25/06/2025
Lorena Pérez	LORENA ELIZABETH PEREZ URBINA <div>Firmado digitalmente por LORENA ELIZABETH PEREZ URBINA Fecha: 2025.11.06 11:48:06 -05'00'</div>	Directora de Bienestar Universitario	
Efrén López	 <div>Firmado electrónicamente por: EFREN ALEXIS LOPEZ GOMEZ Validar únicamente con FirmaEC</div>	Director de Servicios Generales	26/06/2025
Karina Chávez	 <div>Firmado electrónicamente por: KARINA VICTORIA CHAVEZ LASSO Validar únicamente con FirmaEC</div>	Directora de Talento Humano	
Jeanette Luna	 <div>Jeanette Alejandra Luna Velasquez </div>	Coordinadora de Procesos	27/06/2025
Revisado por:			
Nombre	Firma	Cargo	Fecha
Nicolás Larrea	 <div>Firmado electrónicamente por: NICOLÁS ESTEBAN LARREA FRADEJAS Validar únicamente con FirmaEC</div>	Secretario General- Procurador	27/06/2025
Paulina Dueñas	 <div>Firmado electrónicamente por: PAULINA DUEÑAS MONTERO Validar únicamente con FirmaEC</div>	Directora General de Desarrollo Institucional	30/06/2025
Paola Ramírez	 <div>PAOLA TATIANA RAMIREZ ARIAS <div>Firmado digitalmente por PAOLA TATIANA RAMIREZ ARIAS Fecha: 2025.11.06 11:40:14 -05'00'</div></div>	Directora de Desarrollo de la Vida Universitaria	01/07/2025
Aprobado por:			
Nombre	Firma	Cargo	Fecha
Daniel López	 <div>Firmado electrónicamente por: DANIEL FERNANDO LOPEZ JIMENEZ Validar únicamente con FirmaEC</div>	Rector	01/07/2025

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 2 de 12

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos a seguir para la Prevención y Actuación frente a casos de Acoso, Violencia y Discriminación de la Universidad de Los Hemisferios.

2. ALCANCE

Esta directiva aplica a la prevención, canalización, atención y seguimiento de casos de acoso, violencia y discriminación en el entorno universitario. Abarca la actuación de las unidades responsables en la activación del protocolo institucional y en la recepción de reportes, sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento de Sanciones y demás normativas vigentes.

Se aplica en todos los espacios y relaciones en que participe la Comunidad Universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios, autoridades, voluntarios, personas externas con presencia temporal o permanente y/o empresas colaboradoras relacionadas con prácticas o vinculación.

3. RESPONSABLES

DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO Y/O DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO:

Responsables de la elaboración, actualización y verificación del cumplimiento del presente documento.

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, DIRECCIÓN DE DESARROLLO DE LA VIDA UNIVERSITARIA Y/O SECRETARÍA GENERAL- PROCURADURÍA: Responsables de la revisión y validación de todo lo establecido en este documento.

RECTORADO Y/O CONSEJO UNIVERSITARIO: Responsable de la aprobación de todo lo establecido en este documento.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Abuso sexual:** Actos sexuales no consentidos sin penetración, con o sin contacto físico, incluso cuando se obliga a la víctima a realizarlos sobre sí misma u otra persona.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, **o quien ejerce una relación de autoridad, jerarquía o subordinación para obtener favores de carácter sexual.** Incluye el ciberacoso sexual, cuando se utiliza tecnología.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 3 de 12

- **Acoso laboral:** Comportamiento persistente y hostil que degrade, humille o afecte emocionalmente a un trabajador, sin importar su jerarquía. Puede ejercerse entre compañeros, superiores o subordinados, de forma individual o coordinada.
- **Actos de odio:** Agresiones motivadas por prejuicios hacia la identidad, condición o características personales de una o más personas.
- **Discriminación:** Cualquier forma de trato desigual que limite el ejercicio de derechos, basada en origen, género, edad, orientación sexual, discapacidad u otra condición personal.
- **Extorsión sexual:** Uso de amenazas, violencia o chantaje para obtener imágenes, videos o actos sexuales con fines personales o de terceros.
- **Faltas contra la convivencia universitaria:** Acciones que afectan negativamente el ambiente social y académico de la Universidad.
- **Falta grave:** Conducta que alteran gravemente la paz, el respeto y la armonía en la comunidad universitaria, como insultos o agresiones verbales.
- **Falta muy grave:** Comportamientos que atentan contra la dignidad, seguridad o integridad de los miembros de la comunidad, como actos de violencia, discriminación, amenazas, hostigamiento o acciones contrarias a la moral pública.
- **Principio de no revictimización:** El principio de no revictimización se refiere a la idea de que una persona que ha vivido una situación de violencia, acoso, discriminación o cualquier otra afectación, no debe volver a pasar por situaciones que le causen más daño o sufrimiento como parte del proceso de atención o seguimiento de su caso. Este principio busca proteger el bienestar emocional y psicológico de la persona, cuidando que el proceso institucional sea respetuoso, seguro y lo menos doloroso posible.
- **Principio de confidencialidad:** Se refiere a que las situaciones puestas en conocimiento de la Universidad se tratarán con confidencialidad, por lo que los relatos, los datos de las presuntas víctimas y de los presuntos responsables serán confidenciales.
- **Debido proceso:** En los casos que se decida la apertura de un proceso disciplinario, se respetarán las garantías del debido proceso, entre otras, la presunción de inocencia, de favorabilidad y culpabilidad. A este respecto, toda persona que sea señalada de haber cometido presuntamente un acto de acoso, violencia o discriminación contará con un debido proceso de conformidad con la ley y los reglamentos internos de la UHE.

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 4 de 12

- **Ruta institucional:** Es el proceso que establece la Universidad para atender los casos de violencia dentro de la comunidad universitaria, definiendo los pasos, actores y tiempos necesarios para actuar con oportunidad, cuidado y sin revictimizar a la persona afectada.
- **Violación:** Acto de acceso carnal (total o parcial) con violencia o sin consentimiento, por vía vaginal, anal u oral, o mediante la introducción de objetos.
- **Violencia física:** Uso intencional de la fuerza, con o sin instrumentos, dirigido a provocar daño, lesión, dolor o riesgo de afectación a la integridad corporal de una persona
- **Violencia psicológica:** Es toda acción u omisión intencional que cause daño emocional, afecte la autoestima, restrinja la libertad o degrade la dignidad mediante amenazas, humillaciones, manipulación, aislamiento, control, chantaje u otras formas de maltrato no físico.
- **Violencia sexual:** Es todo acto sexual ejercido con coacción, intimidación, presión, abuso de poder o aprovechamiento de la vulnerabilidad, sin consentimiento libre e informado.

5. DESARROLLO

5.1. De los actores y su responsabilidad

- 5.1.1. Secretaría General-Procuraduría: Le corresponde a la Secretaría General-Procuraduría informar al Rector y a la Dirección General de Desarrollo Institucional sobre el cumplimiento del debido proceso y sobre la decisión adoptada por el Tribunal de Honor, así como asesorar y acompañar durante todo del proceso.
- 5.1.2. Dirección General de Desarrollo Institucional: Le corresponde conformar el Tribunal de Honor integrada por tres personas designadas de acuerdo con lo que exija la naturaleza del caso.
- 5.1.3. Dirección de Desarrollo de Vida Universitaria: Le corresponde notificar a la Dirección General de Desarrollo Institucional y a la Secretaría General-Procuraduría de manera inmediata sobre cualquier caso de denuncia o presunción de acoso, violencia y/o discriminación.
- 5.1.4. Dirección de Bienestar Universitario: Le corresponde receptar las denuncias escritas o verbales de los estudiantes de pregrado y posgrado y notificar a la Dirección General de Desarrollo Institucional y a la Secretaría General-Procuraduría de manera inmediata sobre cualquier caso de presunción de acoso, violencia y/o discriminación. Asimismo, le corresponde notificar a la Dirección de

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 5 de 12

Servicios Generales y Seguridad en los casos que se requiera el apoyo del equipo de seguridad.

5.1.5. Dirección de Talento Humano: Le corresponde receptar las denuncias escritas o verbales de los administrativos y docentes. Le corresponde alertar a la Dirección General de Desarrollo Institucional y notificar a la Dirección General de Desarrollo Institucional y Secretaría General- Procuraduría de manera inmediata sobre cualquier caso de denuncia o presunción de acoso, violencia y/o discriminación. Asimismo, le corresponde notificar a la Dirección de Servicios Generales y Seguridad en los casos que se requiera el apoyo del equipo de seguridad.

5.1.6. Centro de Apoyo Psicológico CAP: Le corresponde brindar atención de emergencia en crisis.

5.1.7. Dirección de Servicios Generales y Seguridad: Le corresponde dar acompañamiento y brindar seguridad en los campus universitarios en los casos de acoso, violencia o discriminación.

5.2. De la prevención de las distintas formas de violencia y discriminación

La Universidad de Los Hemisferios se compromete firmemente a prevenir y abordar todas las formas de violencia y discriminación, incluido el acoso, con el objetivo de crear un entorno seguro, inclusivo y respetuoso para todos. Promueve la igualdad de trato y oportunidades, sin importar la raza, el género, la orientación sexual, la religión, la discapacidad o cualquier otra característica protegida por la ley. Fomenta una cultura de respeto mutuo, tolerancia y dignidad, y no tolerará ningún acto de acoso, intimidación o discriminación. Todos los miembros de la Universidad de Los Hemisferios tienen la responsabilidad de denunciar cualquier incidente de acoso, violencia y discriminación y se les garantiza confidencialidad y protección contra represalias. Además, ofrece capacitaciones periódicas a toda la comunidad universitaria sobre la prevención del acoso y promueve la sensibilización y el conocimiento de los derechos de cada individuo. Trabaja de manera colaborativa para crear un ambiente seguro y acogedor para todos los miembros de la Universidad, promoviendo la igualdad y el respeto en todas las interacciones.

Asimismo, la Universidad de Los Hemisferios brindará la capacitación y actualización necesarias a las personas responsables de receptar los reportes de incidencia, a fin de que resguarden el debido proceso y actúen de manera adecuada y oportuna ante la comunicación de un supuesto incidente.

5.2.1. Identificación de actores y comunicación del hecho

De acuerdo con lo establecido en el **Reglamento de Sanciones** de la Universidad de Los Hemisferios:

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 6 de 12

La persona que sufre o conoce cualquier tipo de acoso, violencia, y/o discriminación por razones de género y/o orientación sexual podrá dar aviso de los hechos de forma inmediata, activando el protocolo de la siguiente manera:

- a. *Reporte de casos de acoso, violencia y discriminación de estudiantes*, llamar al número de teléfono (593)2-4014-192 y/o número celular institucional 0963063088, Bienestar Universitario de la Universidad, en el horario de 07h00 a 17H00.
- b. *Reporte de casos de acoso, violencia y discriminación de docentes y administrativos*, llamar al número de teléfono (593)2-4014-149, en el horario de 07h00 a 17H00.
- c. Reporte de casos de acoso, violencia y discriminación de estudiantes, docentes y administrativos, llamar al número de teléfono (593)2-4014-106 o 02-4014-100 extensiones 105, 107; llamar de 17H00 a 22H30;

5.3.De la recepción del Formulario de reporte de incidencia en casos de acoso, discriminación y violencia

De acuerdo con lo establecido en el **Reglamento de Sanciones** de la Universidad de Los Hemisferios:


Se cuenta con dos instancias para la recepción de reporte de incidencias de casos, encargadas además de la activación de medidas y acciones para su resolución, estas son:

- a. Dirección de Desarrollo de la Vida Universitaria y/o Dirección de Bienestar Universitario, cuando la violencia afecta a estudiantes.
- b. Dirección de Talento Humano, cuando la violencia afecta a docentes, personal administrativo y de servicios generales.

5.3.1. La persona que recepta el Formulario de reporte de incidencia en casos de acoso, discriminación y violencia deberá guardar absoluta confidencialidad y estará obligada a notificar inmediatamente a la Secretaría General- Procuraduría y a las Direcciones que correspondan, de acuerdo con la naturaleza del caso.

5.3.2. La persona que conozca de cualquier tipo de acoso sexual, abuso sexual o violación, discriminación o violencia física o psicológica, informará de los hechos a:

- a. Dirección de Talento Humano, si el/la denunciante es docente; personal en calidad de servicios profesionales, personal docente o administrativo, personas que tuvieran presencia permanente o temporal en la Institución, proveedores.
- b. Dirección de Desarrollo de la Vida Universitaria o Dirección de Bienestar Universitario si la persona denunciante es estudiante de pregrado y posgrado.

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 7 de 12

5.3.3. La Dirección de Talento Humano y/o la Dirección de Bienestar Universitario, levantarán el respectivo Formulario reporte de incidencia en casos de acoso, discriminación y violencia y pondrán en conocimiento a la Dirección General de Desarrollo Institucional de la Universidad y Secretaría General-Procuraduría el presunto incidente de manera inmediata o en un plazo máximo de 24 horas, contados a partir de su recepción. Esto con el fin de que se tomen las medidas que correspondan de acuerdo con la normativa pertinente.

5.3.4. La Dirección de Talento Humano y/o la Dirección de Bienestar Universitario podrán solicitar apoyo al centro de apoyo psicológico, centro médico, trabajador(a) social y/o la Secretaría General-Procuraduría de la Universidad. El Formulario de reporte de incidencia en casos de acoso, discriminación y violencia estará disponibles en la Dirección de Talento Humano y en la Dirección de Bienestar Universitario, asegurando la absoluta confidencialidad del proceso y sus partes.

La recepción de los casos de violencia que ocurran entre la comunidad universitaria se sustanciará a través de las instancias mencionadas con el fin de activar la ruta institucional para la definición de medidas de contención, protección y sanción y, al mismo tiempo, cumplir con el principio de no revictimización.


5.4. Contenido de los Reportes de Incidencia

De acuerdo con lo establecido en el **Reglamento de Sanciones** de la Universidad de Los Hemisferios:

Los reportes de incidencia podrán realizarse de manera verbal o escrita y deberán incluir, al menos, los puntos detallados a continuación:

Reporte escrito y/o verbal:

1. Nombres y Apellidos de quien haya sido afectado/a.
2. Número de Cédula de Ciudadanía/Identidad.
3. Nombres y Apellidos del/la presunto/a agresor/a en caso de identificarlo.
4. Facultad, unidad académica o administrativa y cargo al que pertenece el/la presunto/a agresor en caso de conocerlo.
5. Relato de los hechos en que se fundamenta el reporte. Hora, lugar, fecha, tipo de incidencia: física, psicológica, sexual, negligencias u omisión; discriminación por razones de género y orientación sexual, otros.
6. Registrar la dirección del domicilio; teléfonos y correo electrónico del/la afectado/a para recibir información sobre el seguimiento a este caso.
7. Petición concreta del/la afectado/a.
8. Firma del/la afectado/a que presenta la incidencia.

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 8 de 12

9. Fecha del levantamiento del reporte.

10. Firma y nombre de la persona que levanta la incidencia.

En caso de presentar un reporte verbal la Dirección de Bienestar Universitario y/o Talento Humano, deberán completar el Formulario de reporte de incidencia en casos de acoso, discriminación y violencia el cual deberá ser firmado por quien presenta y recibe la incidencia caso contrario el reporte será considerado nulo.

Si del Formulario de reporte de incidencia en casos de acoso, discriminación y violencia se infiere la ocurrencia de cualquier infracción penal sea esta contravencional o delito como tal, estos deberán denunciarse a su vez ante el organismo judicial pertinente y la Universidad de Los Hemisferios prestará las facilidades para apoyar al denunciante.

Los procedimientos disciplinarios serán independientes de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los hechos ocurridos.

En el caso de que la presunta víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no continuar con el proceso, la Dirección de Talento Humano y/o Dirección de Bienestar Universitario deberán registrar por escrito el desistimiento de la víctima, garantizando su archivo y custodia en el expediente respectivo.

En el caso de que la presunta víctima desista del proceso, se recomienda que la Dirección de Talento Humano y/o Dirección de Bienestar Universitario realicen un seguimiento periódico del caso.

5.5. De la Ruta Institucional de actuación en caso de violencia.

5.5.1. En caso de violencia se deberá activar la siguiente ruta:

Acompañamiento y seguridad ante situaciones de acoso, violencia y discriminación:

La Universidad de Los Hemisferios promueve un entorno libre de violencia, acoso y discriminación. Seguridad cumple un rol clave en la prevención, atención y seguimiento de estos casos.

Canal de atención y denuncia:

1. Registro de los incidentes de manera confidencial, respetando la privacidad y derechos de las personas involucradas.
2. Activación del Protocolo de Prevención y Actuación Frente a Casos de Acoso, Violencia y Discriminación y coordinación con las instancias responsables (Dirección de Desarrollo de la Vida Universitaria, Dirección de Bienestar Universitario, asesoría jurídica, etc.).

Acompañamiento personalizado:

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 9 de 12

1. Se ofrecerá apoyo presencial en pasillos, aulas o accesos según la necesidad, con supervisión discreta y refuerzo de seguridad en zonas sensibles.
2. Se ofrecerá acompañamiento por medio del centro psicológico.
3. Se coordinará con las unidades académicas para evitar el contacto con el presunto agresor/a durante la investigación.
4. Cuando sea necesario, se implementa vigilancia preventiva en áreas específicas del campus.

5.6. Del Tribunal de Honor

De acuerdo con lo establecido en el **Reglamento de Sanciones** de la Universidad de Los Hemisferios:

5.6.1. El expediente contendrá los siguientes documentos:

- Reporte incidencia.
- Pruebas físicas y/o digitales recopiladas para el análisis del caso.

5.6.2. La Dirección General de Desarrollo Institucional en conjunto con la Secretaría General-Procuraduría, realizará el análisis de admisibilidad del caso, en base a los fundamentos y pruebas presentadas.

5.6.3. En caso de no admisión, la Dirección General de Desarrollo Institucional notificará la negativa al peticionario y a la Dirección de Talento Humano y/o Dirección de Desarrollo de la Vida Universitaria, Dirección de Bienestar Universitario, en el término de tres (3) días hábiles desde la recepción de la solicitud.

5.6.4. En caso de admisión, la Dirección General de Desarrollo Institucional, dentro del término de tres (3) días hábiles desde la recepción de la solicitud convocará a la conformación del Tribunal de Honor, el cual deberá conocer el caso:

5.6.5. La Dirección General de Desarrollo Institucional conformará el Tribunal de Honor para el análisis del caso reportado, debiendo seleccionar a los miembros procurando la imparcialidad y objetividad para el mejor análisis y resolución del caso o de los casos.

5.6.6. El Tribunal de Honor deberá estar compuesto por un número impar de miembros, siendo mínimo tres (3) y máximo cinco (5), que deberán guardar la confidencialidad del caso en su totalidad, salvo para ejecutar las acciones previstas en este instrumento.

- 1) Conformado el Tribunal de Honor, se remitirá a sus miembros el expediente compuesto por documentos y pruebas pertinentes recabadas hasta la fecha.
- 2) La Dirección General de Desarrollo Institucional designará al Presidente del Tribunal de entre sus miembros. El Presidente, nombrará el Secretario Ad-Hoc quien deberá ser un

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 10 de 12

miembro de Secretaría General-Procuraduría. El Presidente designado convocará a los miembros para el análisis del caso o de los casos.

- 3) El Secretario Ad–Hoc constatará la presencia de todos los miembros del Tribunal de Honor y les solicitará firmar la lista de asistencia.
- 4) El Secretario Ad-Hoc pondrá a consideración de los miembros el/los caso/s concretos a analizar.
- 5) Los miembros tratan el/los asunto/s a la luz de toda la documentación recibida.
- 6) Además, cualquier miembro del Tribunal puede solicitar la entrega de datos, documentos, pruebas, informes y testimonios que considere relevantes y necesarios para obtener la máxima claridad posible respecto de las alegaciones y los hechos investigados.
- 7) En todo caso, los miembros tratarán de evitar la revictimización de quien presenta el reporte de incidencia; sin embargo, si su testimonio es indispensable para llegar a una conclusión y emitir la recomendación más justa y razonable, se podrá llamar al afectado/a.
- 8) En caso de que sea necesario, el Tribunal de Honor podrá convocar a las partes involucradas en el caso para que expongan sus posturas y sus argumentos con el fin de aportar con elementos al proceso y en ejercicio de su derecho a la defensa y al debido proceso. También tendrán la obligación de escuchar a las partes siempre que estas soliciten exponer sus argumentos ante el Tribunal de Honor, garantizando así su derecho a la defensa y al debido proceso.
- 9) En el caso de que se considere necesaria una sanción, el Tribunal de Honor deberá emitir su recomendación dirigida a la Dirección General de Desarrollo Institucional y de ser el caso al Rector, para que este último pueda convocar a sesión extraordinaria del Consejo Universitario en caso de requerirlo, siendo este último el único órgano competente para sancionar faltas contra la convivencia universitaria.
- 10) Dicha recomendación deberá ser remitida al Consejo Universitario en un plazo máximo de quince (15) días calendario, contados desde la recepción de los expedientes tras su conformación.
- 11) El Tribunal de Honor adoptará sus decisiones y emitirá su recomendación por el voto de la mitad más uno de sus miembros, mayoría simple. Por secretaría se emitirá el acta correspondiente, a la que se incorporará el expediente correspondiente.
- 12) El Presidente del Tribunal de Honor presentará a la Dirección General de Desarrollo Institucional la recomendación correspondiente y de ser el caso, también al Rector.

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 11 de 12

- 13) En todo momento, el Tribunal de Honor guardará absoluta confidencialidad sobre los temas tratados, las pruebas y los testimonios aportados. Para el efecto, los miembros del Tribunal firmarán su compromiso de confidencialidad y en caso de que este sea vulnerado, la UHE podrá iniciar las acciones legales pertinentes.
- 14) La Dirección General de Desarrollo Institucional comunicará la recomendación del Tribunal de Honor al Rector en caso de que sea necesario para que el Rector pueda convocar a una sesión extraordinaria del Consejo Universitario para que conozca y resuelva sobre este punto.
- 15) La resolución definitiva del Consejo Universitario es inapelable y será notificada a las partes interesadas en el término de tres (3) días hábiles desde su adopción.
- 16) En atención a la complejidad de los casos y a las circunstancias particulares que puedan presentarse, se podrá extender los plazos previstos en este procedimiento, siempre que exista causa debidamente justificada y se garantice que dicha prórroga no afecte de manera sustancial los derechos de las partes involucradas.

6. REFERENCIAS

Código	Referencia	Responsable	Destino
MN.SO.UH.01	Manual de Seguridad	Dirección de Servicios Generales	Dirección de Talento Humano/ Dirección de Bienestar Universitario
n/a	Código Orgánico Integral Penal (COIP)	-	Comunidad Universitaria
n/a	Código del Trabajo	-	Comunidad Universitaria
n/a	Ley Orgánica de Educación Superior	-	Comunidad Universitaria
n/a	Reglamento de Régimen Académico	-	Comunidad Universitaria
n/a	Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM)	-	Comunidad Universitaria
n/a	Estatuto de la Universidad de Los Hemisferios	Secretaría General-Procuraduría	Comunidad Universitaria

	DIRECTIVA	Código: DI.BU.UH.02
		Revisión: 01
	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACION	Fecha de vigencia: 1 de julio del 2025
		Página 12 de 12

n/a	Reglamento Académico de la Universidad de Los Hemisferios	Secretaría General- Procuraduría	Comunidad Universitaria
FR.BU.UH.07	Formulario de reporte de incidencia en casos de acoso, discriminación y violencia	Dirección de Bienestar Universitario	Comisión de Ética

7. CIRCULACIÓN

Esta directiva está dirigida a toda la Comunidad Universitaria, las personas que presten servicios o tengan relación con esta bajo cualquier modalidad. A este documento se podrá acceder desde el repositorio y la Intranet de la Universidad de Los Hemisferios.

8. DEROGATORIA

Esta Directiva deroga, deja sin efecto y reemplaza el documento denominado “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA” de fecha 20/06/2018.

UHE

www.uhemisferios.edu.ec