



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

RESOLUCIÓN Nº 003-CSUP-2014

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO POLITÉCNICO (CSUP) DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI (UPEC)

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 331 de la Constitución de la República establece: “Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”.

Que, los literales l) y ñ) del Art. 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público disponen: “Causales de destitución.- Son causales de destitución: Literal l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados. Literal ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión”.

Que, la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, en su empeño por salvaguardar la integridad y dignidad de todos los integrantes de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, funcionarios empleados y trabajadores), se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso de dignidad, con libertad personal y respeto. Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso laboral, en el seno de la institución y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Que, es responsabilidad de todas y todos los miembros de la institución, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de las personas que integran y trabajan en la Universidad.

Que, el Art. 16 del Estatuto de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi establece que: “Son funciones y atribuciones del Consejo Superior Universitario Politécnico: Literal f) Expedir, reformar y derogar los reglamentos internos y

disposiciones de carácter general, que sean necesarios para el desarrollo normal de las actividades de la institución”; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, expide el siguiente:

REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

TITULO I CAPITULO I

ÁMBITO, OBJETIVOS Y OBJETO

Art. 1.- Ámbito.- El presente reglamento será de aplicación para todos los estamentos que integran la UPEC:

- a. Personal académico;
- b. Funcionarios y empleados y trabajadores;
- c. Estudiantes; y,
- d. Cualquier persona que preste servicios en la UPEC, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Art. 2.- Objetivos: Son objetivos de este reglamento:

- a. Desarrollar medidas dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la formación, la información y la sensibilización de quienes forman parte de la comunidad universitaria;
- b. Tramitar y resolver las denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa que salvaguarda el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a disfrutar de un contexto laboral sin discriminación de género, etnia, creencias religiosas, situación económica, y de las establecidas en el Art. 11 de la Constitución de la República.

Art. 3.- Del Objeto.- Define las pautas que permitirán identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de las personas. La



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

existencia de un procedimiento de actuación para tratar las denuncias escritas de acoso, no es el único componente de la lucha contra este problema. Así se incluyen las siguientes medidas preventivas:

- a. Información y sensibilización: Implementar campañas de sensibilización para advertir una situación de acoso e informar de los derechos y recursos con los que cuenta la Institución para procesar estas conductas.
- b. Formación: Se incluirán en el plan de formación, acciones que ayuden a prevenir el acoso sexual y laboral.
- c. De la Instrucción: Los procedimientos de actuación deberán desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deberán garantizar y proteger la intimidad y la dignidad de las personas involucradas. Además, se garantizará y respetará el derecho del debido proceso.

CAPITULO II

CONCEPTOS

Art. 4.- Acoso sexual.- “Constituye 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.” A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- a. Observaciones sugerentes, burlas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de estudiantes, docentes, funcionarios, empleados y trabajadores/as por razón de su sexo.
- b. Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- c. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de los/as estudiantes, docentes, funcionarios, empleados y trabajador/as por razón de su sexo.

d. Toda agresión sexual.

Art. 5.- Acoso por razón de sexo.- “Constituye 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”. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- a. Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- b. Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Tanto uno como otro tipo de acoso, puede producirse por parte de un superior hacia su subordinado, o por parte de un subordinado a un superior, también entre compañeros e incluso por terceros. Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

Art. 6.- Acoso laboral o mobbing.- Se entiende como acoso laboral, la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de estudio o de trabajo o en conexión con el trabajo o estudio, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno académico o laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo y de los estudios. Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso laboral:

- a. El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- b. Los atentados contra la dignidad de la persona.
- c. La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- d. La violencia verbal.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

CAPITULO III

COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL

Art. 7.- De los componentes.- Se considera que los componentes del acoso sexual son los siguientes:

- a. Acciones sexuales no recíprocas: Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas.
- b. Coerción sexual: Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica.
- c. Sentimientos de desagrado: Son los sentimientos de malestar que las acciones sexuales no recíprocas producen: sensación de humillación, insatisfacción personal, molestia, depresión.

CAPITULO IV

DE LA COMISION INSTRUCTORA

Art. 8.- De la Comisión Instructora.- Es el órgano indicado para recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual y por razón de sexo o denuncias por acoso laboral que pudieran producirse; también llevará a cabo la investigación de las denuncias siguiendo el debido proceso.

La Comisión Instructora estará formada por:

- El o la Directora de Bienestar Universitario o su delegada.
- El o la Presidente de la Asociación de Docentes o su delegado.
- El o la Presidente de la Asociación de Empleados y Trabajadores o su delegado.
- El o la Representante Estudiantil o su delegado.

En el supuesto de que el/la o los/as miembros de esta Comisión estuvieran implicados en la denuncia, se enviarán las denuncias para que sean tramitadas por una Comisión Instructora Superior integrada por:

- El o la Vicerrector/a
- El o la Director /a Administrativo.
- El o la Director/a Académico.
- El o la Procurador/a General.

En el supuesto de que no hubiera acuerdo en la valoración del caso por parte de los/las miembros de la "Comisión Instructora", se notificará a las personas "denunciantes" para que decidan sobre las acciones que juzguen de su interés proseguir. Los/las miembros de las "Comisiones Instructoras" se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten en la comisión.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Art. 9.- Del procedimiento.- En el caso de que un/a estudiante, docente, funcionario/a, empleado/a o trabajador/a, sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, estudiante, docente, funcionario, empleado o trabajador, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

1.- Fase preliminar.- El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema.

La persona demandante podrá dirigirse a la Comisión Instructora mediante un escrito en el que se identifique a todas las personas afectadas. La Comisión Instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el/la presunto/a agresor/a y en casos de extrema necesidad, con ambas partes, todo ello con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las partes. Esta fase previa está fundamentada en la confrontación de la verdad con las partes.

En el plazo máximo de quince días, la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, incluso la apertura del procedimiento formal.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

2.- Procedimiento:

- a. **La Denuncia.-** La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante cualquiera de las instancias previstas en el proceso. La denuncia será por escrito y no podrá ser anónima.
- b. **La Instrucción.-** El proceso de instrucción se documentará por escrito y en caso de incluir declaraciones o testimonios serán suscritas por quienes las hubieran realizado. Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a. Se recabará de la persona denunciante, la información que se considere necesaria. De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

Posteriormente, la Comisión decidirá la práctica de cuantas pruebas estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- c. **Las Medidas Cautelares.-** En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de estudio o trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- d. **La Resolución.-** La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo de 15 días en el que se recogerán las conclusiones y las medidas disciplinarias a aplicarse.

Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador/a según la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, el Estatuto de la Universidad; Reglamento del Régimen del Sistema de Administración del Talento Humano de la UPEC; Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Administrativo; Reglamento de Carrera y Escalafón Docente; Reglamento de Estudiantes; y demás normas internas aplicables para cada caso. Si no se

constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivaré el expediente.

Las denuncias falsas o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de acción disciplinaria.

CAPITULO VI

DEL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL

Art. 10.- Del derecho a la tutela judicial.- Cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del presente Reglamento, considere que ha sido objeto de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, tiene derecho a presentar denuncia escrita, de conformidad con el presente Reglamento, sin que ello vaya en detrimento de las acciones penales, civiles y/o administrativas a las que pueda tener derecho y ejercer libremente.

CAPITULO VII

DE LAS FALTAS O INFRACCIONES

Art. 11.- De las faltas.- Son faltas cometidas por los estudiantes, personal académico, funcionarios empleados o trabajadores, las siguientes:

- a. El acoso educacional, laboral, sexual y el acoso por razón de sexo constituyen, según la norma laboral, administrativa y de estudiantes, infracciones.
- b. Las «conductas inapropiadas» serán también tratadas de acuerdo con lo que prevé el presente Reglamento y se prestará especial atención a la concurrencia de circunstancias cualificadas. Se considerarán circunstancias cualificadas en los supuestos de «conductas inapropiadas»:

- Si el acoso o la conducta inapropiada se ha perpetrado por algún miembro de la comunidad Universitaria, en la condición de estudiante, empleado, trabajador, docente o funcionario; se verificará:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

- La posición de superior jerárquico/a de quien comete la «conducta inapropiada» respecto de la persona reclamante.
- La reincidencia de la persona denunciada.
- Las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.
- c. La denuncia falsa por acoso estudiantil, laboral, sexual o acoso por razón de sexo puede ser objeto, de acuerdo con la normativa vigente, de acciones disciplinarias y, por supuesto, también, civiles y penales que asistan a la persona falsamente denunciada.

Art. 12.- De las faltas leves.- Se considerarán leves las siguientes faltas:

- a. Observaciones sugerentes y desagradables, burlas o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b. Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

Art. 13.- De las faltas graves.- Se considerarán como graves las siguientes faltas:

- a. Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b. Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras de estudiantes, docentes, funcionarios, empleados y trabajadores;
- c. Contacto físico innecesario;
- d. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como baños o vestuarios;

Art. 14.- De las faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. El chantaje sexual.- Es el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por

- la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva;
- b. El acoso ambiental y el acoso sexista.- Es la creación de un entorno educativo y laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave;
 - c. La adopción de represalias.- Es ir en contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas;
 - d. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
 - e. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
 - f. La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
 - g. La impartición de órdenes vejatorias;
 - h. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
 - i. La orden de aislar e incomunicar a una persona; y;
 - j. Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Art. 15.- De las atenuantes.- Son circunstancias atenuantes:

- a. No tener anotada sanción alguna en su expediente; y,
- b. Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, pedir disculpas públicas.

Art. 16.- De las sanciones.- Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta por 30 días; previo sumario administrativo.

Faltas muy graves:



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

Separación laboral o educativa, previo los trámites establecidos en: Ley Orgánicas de Servicio Público y Reglamento; Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador; Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Estudiantes y demás normas internas aplicables para cada caso.

CAPITULO VIII

PLAZO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Art. 17 Del plazo.- Toda persona que desee invocar el procedimiento previsto en el presente Reglamento ha de hacerlo en el plazo máximo de tres meses a contar desde que se produjo el incidente o incidentes que dieron lugar a la denuncia, reclamación o queja o, si esta se refiere a una conducta persistente, en el plazo de tres meses a contar desde la última fecha en la que esta persona se vio afectada por dicha conducta.

CAPITULO IX

RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS PARTES

Art. 18.- Del derecho de las partes.- La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con responsabilidad, confidencialidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la denunciante como la persona denunciada. El debido proceso garantizará en todo caso, los derechos de la persona reclamante a su integridad física y moral, el derecho de la persona demandada a la presunción de inocencia y los derechos de ambas partes a su dignidad e intimidad.

CAPÍTULO X

PREVENCIÓN

Art. 19.- De la prevención.- La Dirección de Bienestar Universitario, diseñará y aplicará programas de sensibilización y capacitación para informar y educar en materia de prevención, detección de acoso sexual y laboral a los miembros de la comunidad Universitaria.

Art. 20.- De las medidas de prevención.- La Dirección de Bienestar Universitario tomará las medidas preventivas necesarias para que no se cometan actos que vulneren los derechos previstos en este reglamento; para lo cual desarrollará las siguientes acciones de información dirigidas a los miembros de la Comunidad Universitaria:

- a. Difusión de una Guía informativa contra la violencia de género, donde se incluyen los instrumentos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y de violencia de género, así como las instancias ante las que se deben presentar las correspondientes reclamaciones.
- b. Desarrollo de campañas informativas periódicas a docentes, alumnado, funcionarios empleados y trabajadores. La periodicidad ha de ser de 1 año.

La Dirección de Bienestar Universitario, llevará a cabo un estudio anual, sobre una muestra proporcionalmente representativa de los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria. En el estudio se indagará sobre la posible percepción o conocimiento de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad. Se garantizará el carácter anónimo de las encuestas y de respuestas. Los resultados de dicho estudio se considerarán como indicadores, para establecer:

- a. Con la finalidad de valorar la necesidad de intensificar, cuantitativamente y/o cualitativamente, la aplicación de otras medidas de prevención;
- b. Como valor estadístico de referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas preventivas adoptadas por la Universidad”

DISPOSICIONES GENERALES

DISPOSICIÓN GENERAL PRIMERA.- Con el fin de facilitar el acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se incorporará y mantendrá un apartado (link) en la página web Institucional dedicado a la difusión de información sobre la prevención del acoso y «conductas inapropiadas.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

DISPOSICIÓN GENERAL SEGUNDA. - Se facilitará formación en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas con responsabilidades jerárquicas del ámbito docente o administrativo para la mejor detección de estos supuestos en sus equipos de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Consejo Superior Universitario Politécnico.

Dado, en la sala de sesiones del Consejo Superior Universitario Politécnico de la UPEC, en Tulcán, a los veinte días del mes de enero del año dos mil catorce.

Dr. Hugo Ruíz Enríquez
**PRESIDENTE DEL CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSITARIO POLITÉCNICO**



CERTIFICO.- Que el presente reglamento fue aprobado en primer debate, en sesión ordinaria el diecinueve de diciembre del dos mil trece; y, en segundo y definitivo debate en sesión ordinaria el veinte de enero del dos mil catorce.

Abg. Iliá Castillo Páez
**SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO SUPERIOR
UNIVERSITARIO POLITECNICO**



ANEXO I. Relación de conductas y actitudes encuadradas en los conceptos de «acoso laboral, a fin de aplicar el presente Reglamento.

1. Ataques con medidas organizativas:

- Dejar a la persona de manera continuada sin ocupación efectiva.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios asignados.
- Ocupación en tareas inútiles, degradantes o sin valor productivo.
- Actuaciones de represalia ante trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

2. Ataques a las relaciones sociales:

- Dejar a la persona incomunicada de manera continua sin ninguna causa que lo justifique. Impedir las relaciones personales con otros compañeros o compañeras de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra.
- Tratar a la persona como si no existiera.

3. Trato vejatorio y ataques a las actitudes de la víctima:

- Insultar, gritar o menospreciar a un trabajador o trabajadora.
- Reprender a una persona reiteradamente ante otras personas.
- Juzgar el ejercicio de una persona de manera ofensiva.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Vejaciones, burlas, subestimaciones.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Burlas a las actitudes y creencias políticas o religiosas.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 · Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006

4. Actuaciones discriminatorias por razón de origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad o edad. Acoso discriminatorio:

Actuaciones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón e edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y el resto de condiciones de trabajo, por circunstancias de origen, incluyendo el racial o el étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas.

5. Amenazas de violencia física. No tendrán la consideración de acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas y justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y de las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación, etc.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso laboral, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general.