



Protocolo de prevención y atención en casos de conflictos, violencia, acoso y discriminación en los institutos superiores públicos

Octubre, 2019

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE CONFLICTOS, VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN LOS INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS

ÍNDICE

Introducción.....	4
CAPÍTULO I.....	5
GENERALIDADES.....	5
1. ÁMBITO Y POBLACIÓN OBJETIVO.....	5
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivo general.....	5
2.2. Objetivos específicos.....	5
3. ENFOQUES.....	6
4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.....	6
5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	8
6. CLASIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA.....	11
7. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE.....	13
7.1. Constitución de la República del Ecuador.....	13
7.2. Código Orgánico Integral Penal.....	14
7.3. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.....	16
7.4. Ley Orgánica de Educación Superior.....	20
7.5. Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.....	22
7.6. Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior.....	23
TÍTULO I.....	24
CAPÍTULO I.....	24
EJE DE PREVENCIÓN.....	24
1. PREVENCIÓN.....	24
1.1. Estrategias para la prevención de conflictos, acoso, violencia y discriminación en los institutos superiores públicos.....	24
1.2. Acciones para prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación.....	26
TÍTULO II.....	26
EJE DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN.....	26
CAPÍTULO II.....	26
1. ÓRGANOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.....	26



1.1. Coordinación de Bienestar Institucional.....	27
1.2. Órgano colegiado superior del instituto superior público.....	27
1.3. Rector del instituto superior público.....	28
1.4. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.....	28
CAPÍTULO III.....	29
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS.....	29
1. MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	29
1.1. Mediación institucional.....	29
1.2. Prácticas restaurativas.....	30
CAPÍTULO IV.....	31
ATENCIÓN Y PROTECCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL EN INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS.....	31
RUTA DE ACCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.....	31
1. ETAPA DE DETECCIÓN:.....	31
1.1. Detección de casos de violencia, acoso y discriminación:.....	31
1.2. Indicadores para la detección de casos de violencia.....	31
1.3. Factores de riesgo asociados a la violencia.....	32
1.4. Características de los posibles agresores.....	32
1.5. Denuncia.....	32
2. ETAPA DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN:.....	33
2.1. Proceso de acompañamiento en casos de violencia, acoso y discriminación.....	33
2.1.1. Lineamientos de actuación para el acompañamiento de víctimas en casos de violencia, acoso y discriminación.....	34
2.1.2. Lineamientos específicos de actuación para los estudiantes.....	34
2.1.3. Lineamientos específicos de actuación para los docentes y autoridades.....	35
2.1.4. Lineamientos específicos de actuación para el personal de las Coordinaciones de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, para el acompañamiento a las víctimas.....	35
2.1.5. Lineamientos específicos de actuación frente a presuntos agresores dentro de la comunidad académica.....	35
2.2. Conformación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación.....	36
2.2.1. Actuaciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación.....	36
2.2.2. Proceso de indagación.....	36
2.2.3. Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación.....	37



2.3. Actuación del órgano colegiado superior	37
3. ETAPA DE DERIVACIÓN:	38
4. ETAPA DE SEGUIMIENTO:	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40

BORRADOR - SENESCYT



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE CONFLICTOS, VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN LOS INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS

Introducción

Los contextos de las instituciones de educación superior se caracterizan por una elevada complejidad, que tiene su origen tanto en la gran diversidad de actividades y funciones encomendadas como en las características y las relaciones de los diferentes colectivos o sectores que la componen. Dichas actividades se aglutinan en torno a las tres funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la vinculación con la sociedad, las cuales dan lugar a una enorme multiplicidad de situaciones, interacciones y relaciones en las que se encuentran implicados los miembros de la comunidad académica.

Las comunidades de educación superior se componen de cuatro sectores: las autoridades, los estudiantes, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios; sin olvidar las relaciones externas que se establecen, en diverso grado, con los representantes de la administración o los poderes públicos. (Alcover de la Hera, 2011)

La naturaleza humana se caracteriza por la interrelación y en esta es común que surjan conflictos que requieren determinados mecanismos de intervención, para ello, se necesita la aplicación de un sistema disciplinario que determine líneas de acción preventivas y correctivas.

Es importante entender al conflicto como una situación multidimensional, partiendo de que el individuo es un sujeto en relación y que factores de su desenvolvimiento influyen en otros campos de desarrollo del mismo, los cuales deben ser abordados desde una perspectiva multidisciplinaria.

Se debe puntualizar que toda situación violenta se origina en las relaciones de poder, en las cuales se ejerce sometimiento a la víctima propinándole maltrato psicológico, físico, sexual, explotación, entre otras. Por ello, ante las situaciones de violencia debe darse una actuación inmediata que garantice la protección del sujeto violentado, tomando en cuenta que el hecho debe ser denunciado ante las autoridades institucionales o la Fiscalía, por parte de la persona que conozca del particular, siendo que estas situaciones de violencia no pueden ser sometidas a mediación en ningún caso.

En este sentido, es importante mencionar que el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 define como Objetivo 1 el garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, y en ese marco establece como Política: *“1.9: Erradicar toda forma de discriminación, desigualdad y violencia, particularmente el machismo y la homofobia, a través de la modificación de patrones sociales y culturales que las naturalizan y perpetúan, para propiciar un ambiente seguro”*.

Bajo este orden de ideas, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, promulgada mediante Registro Oficial Suplemento Nro. 175 de 05 de febrero de 2018, establece que el Sistema Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres, *“...es el conjunto organizado y articulado de instituciones, normas, políticas, planes, programas, mecanismos y actividades orientados a prevenir y a erradicar la violencia contra las mujeres, a través de la prevención, atención, protección y reparación integral de los derechos de las víctimas...”*.

Conforme lo establece la Ley ibídem, el ente Rector de la Educación Superior, entre sus facultades tiene la de crear y actualizar rutas y protocolos especializados para abordar casos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior; y, difundir los mecanismos de prevención y respuesta en la comunidad académica.

En virtud de lo expuesto, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación propuso el “*Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior*”, el cual fue aprobado por el Pleno del Consejo de Educación Superior, mediante Resolución Nro. RPC-SO-20- No.301-2018 de 23 de mayo de 2018, instrumento que ha tenido un proceso de socialización a nivel nacional, abarcando su difusión al cien por ciento (100%) de las instituciones de educación superior.

De las experiencias en la aplicación del instrumento mencionado, nace la necesidad de crear un protocolo que apoye a los procesos de prevención y respuesta de acuerdo a la especificidad y particularidades que presentan los institutos superiores públicos. En tal sentido, en el ámbito de la educación superior, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, en ejercicio de sus atribuciones, a través de la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica, ha considerado la necesidad de apoyar a los institutos superiores públicos, en la prevención, atención de conflictos y erradicación del acoso, discriminación y violencia, para lo cual ha elaborado el “*Protocolo de prevención y atención en casos de conflictos, violencia, acoso y discriminación en los institutos superiores públicos*”.

Este instrumento pretende brindar una mirada teórica y procedimental respecto de los conflictos, violencia, acoso y discriminación, con el objetivo de guiar a los miembros de la comunidad académica de los institutos superiores públicos, en la detección y el abordaje de estas situaciones.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. ÁMBITO Y POBLACIÓN OBJETIVO

El presente protocolo será de aplicación obligatoria para todos los miembros de la comunidad académica: estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades, de los institutos superiores públicos, en los siguientes casos:

- Prevención y solución de conflictos; y,
- Prevención, atención y protección en casos de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Crear estrategias de actuación para los miembros de la comunidad académica de los institutos superiores públicos, frente a situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación, detectadas en estos escenarios educativos, detallando mecanismos de aplicación, lineamientos y directrices de intervención para asegurar la convivencia armónica en estas instituciones de educación superior y garantizar la efectiva aplicación de derechos.

2.2. Objetivos específicos

- Facilitar la prevención y detección temprana de situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación en los institutos superiores públicos.
- Definir estrategias dentro de los ejes para la erradicación de la violencia: prevención, atención, protección y reparación.
- Fortalecer la coordinación interinstitucional que propenda a garantizar el efectivo ejercicio de derechos, y la investigación y sanción que corresponda por la infracción cometida.



- Proporcionar herramientas de solución de conflictos, enmarcadas en mejorar la convivencia intrainstitucional, en los casos permitidos por la Ley.
- Reforzar las relaciones cordiales entre los miembros de los institutos superiores públicos.

3. ENFOQUES

El presente documento propone el abordaje de las situaciones violentas y conflictivas a través de la aplicación de los siguientes enfoques que garanticen el completo bienestar de los miembros de los institutos superiores públicos:

Enfoque de derechos humanos	Entiende a la persona como un sujeto de derechos sin distinción de su género, etnia, creencia religiosa ni la aplicación de alguna distinción que pretenda quebrantar el goce o ejercicio efectivo de esos derechos.
Enfoque de género	Se fundamenta en una visión equitativa entorno al género. Está enmarcado en contrarrestar las relaciones de poder que se han naturalizado, entre todas las personas que forman parte de la sociedad
Enfoque de bienestar	Garantiza el estado de satisfacción física y mental de los miembros de la comunidad.
Enfoque intercultural	Reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia.
Enfoque intergeneracional	Respeta las opiniones, deseos y libertad de expresión de las personas a lo largo de la vida sin perjuicio de su edad, en especial cuando estas se encuentran en situación de riesgo.
Enfoque inclusivo	Pretende garantizar el derecho a la educación contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, sin importar la diversidad y creando estrategias que disminuyan o eliminen barreras de ingreso, permanencia y egreso de todas y todos.
Enfoque pedagógico	Se basa en la idea de una educación superior integral, en la cual todos y todas reciban una formación acorde a sus aptitudes y actitudes y puedan tomar decisiones con fundamento en sus conocimientos.
Enfoque restaurativo	Busca restablecer las relaciones entre los actores de las instituciones de educación superior, en especial entre quienes han participado de situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación.

4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN

- Igualdad y no discriminación:** Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna persona puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados.
- Diversidad:** Se reconoce la diversidad, independientemente de la edad y condición.
- Transversalidad:** Se respetan los diversos enfoques, a todo nivel y en todo el ciclo de la gestión pública, y privada y de la sociedad, en general se garantiza un tratamiento integral de la temática de violencia, acoso y discriminación.



- d) **Pro – persona:** Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de los derechos, para la protección de las personas víctimas o en potencial situación de violencia, acoso y discriminación.
- e) **Realización progresiva:** Se aplica a las obligaciones positivas que tiene el Estado de satisfacer y proteger de manera progresiva los derechos considerados en la Constitución de la Republica y la Ley.
- f) **Confidencialidad:** La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta. La denuncia llegará a las instancias pertinentes previa autorización de quien la formula. (Flacso, 2017:24). La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla. (UNAM, 2016: 5).
- g) **Profesionalismo:** Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos. (Flacso, 2017: 24).
- h) **Imparcialidad:** Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención (Flacso, 2017: 24).
- i) **No re victimización:** Ninguna persona será sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas. (LOIPEVCM, 2017: 26).

Se garantiza, de igual manera, la no re victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, toda vez que el término implicaría una pauta en la cual la víctima, ya sea de abuso y/o crimen, tendería a tener un mayor riesgo a ser victimizada nuevamente en corto, mediano o largo plazo a lo largo de su vida (Finkelho, Ormeod y Turner, 2007: 479–502). Además, estudios revelan que la victimización basada en orientación sexual afecta con mayor frecuencia a aquellos jóvenes que son más abiertos con su orientación sexual y que tienen un historial de conductas atípicas de género, desarrollando síntomas que afectan a su salud mental, especialmente reacciones de estrés traumático (D'Augelli, Pilkington y Hershberger, 2002: 148-167).

Bajo ese marco, garantizar la no re victimización de personas que han sufrido discriminación en razón de su orientación sexual, guarda concordancia con el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reza:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (DUDH, 1948).



- j) **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia (República de El Salvador, 2011: 9).”
- k) **Derecho a la defensa:** Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional” (Flacso, 2017: 25).
- l) **Atención, protección y acompañamiento:** La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, así como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee (Flacso, 2017: 25).”
- m) **Derivación, notificación y respuesta efectiva:** Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución. En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciados y derivados al Sistema de Justicia.

5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- a) **Acoso:** El acoso se produce cuando se ha violado la dignidad de una persona o ha estado sometida a un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo. (Trabajo, 2019)
- b) **Acoso laboral:** Constituye todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo. (Código del Trabajo, 2019)

- c) **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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres 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.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años. (Nacional, Código Orgánico Integral Penal , 2019)

- d) **Ciber acoso:** se considera como ciber acoso a todo acto de agresión repetida e intencionada de dañar psicológicamente a otro, puede efectuarse a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tabletas, iPods, video juegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros difundiendo mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.

En cuanto a los hechos de ciber acoso es necesario resaltar que podría darse como resultado de actos violentos iniciados en el mundo físico y llevado al mundo virtual o viceversa, estableciendo una estrecha relación entre los dos medios (físico y virtual) donde se puede llevar a cabo el acto violento. En la actualidad el ciber acoso es cada vez más frecuente debido a las facilidades que las tecnologías brindan a la hora de mantener el anonimato y el ejercicio del control. (Educación, 2019)

- e) **Confidencialidad:** Es el principio de reserva, constituye un derecho de todas las personas, de precautelar su privacidad y dignidad, incluye el derecho de las mismas a ser consultadas e informadas sobre hechos que involucren su familia o su entorno. (Educación, 2019)
- f) **Conflicto:** El conflicto es una actitud de oposición o desacuerdo que puede existir entre personas frente a ideas o cosas, siendo una condición inevitable de las relaciones sociales. La existencia de un conflicto no es necesariamente negativa. El problema estriba en el curso que pueda tomar el mismo (constructivo o destructivo) si no se aplica métodos de solución de conflictos pacíficos, basados en el respeto mutuo y en la mediación escolar que permitan generar una cultura de paz. (Educación, 2019)
- g) **Contención o manejo en la crisis:** Es un procedimiento terapéutico encausado a estabilizar a las personas permitiendo la expresión de sus emociones. (Educación, 2019)
- h) **Crisis:** Es un período de alto riesgo físico y/o psíquico, caracterizado por una situación temporal de desequilibrio emocional, cognitivo y conductual, que se manifiesta por una sintomatología variada en donde predominan niveles altos de ansiedad, que impiden al individuo manejar determinadas situaciones con sus mecanismos psicológicos habituales, presenta por ejemplo las siguientes manifestaciones: llanto fácil, nerviosismo, baja autoestima, dificultad para tomar decisiones. (Pública, 2008)
- i) **Contravención:** Infracción, vulneración de una norma.
- j) **Delito:** Es la acción u omisión, típica, antijurídica y culpable.
- k) **Denuncia:** Acto verbal o escrito mediante el cual se pone en conocimiento de las autoridades el cometimiento de una presunta infracción con el afán de que sea investigada y sancionada, esta deberá contener firma o huella de responsabilidad.
- l) **Detección:** Reconocimiento de una situación violenta.
- m) **Discriminación:** Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto

anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral. (Trabajo, 2019)

- n) **Discriminación contra las mujeres en su diversidad.-** 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. (Nacional, LOIPEVCM, 2019)
- o) **Entrevista:** Recopilación de información para la obtención de datos relevantes sobre un tema puntual, es un acto de comunicación interpersonal.
- p) **Expediente:** Son los documentos, pruebas o antecedentes relacionados a un caso.
- q) **IES:** Institución de Educación Superior.
- r) **Infracción penal:** Es la conducta típica, antijurídica y culpable cuya sanción se encuentra prevista en el Código Orgánico Integral Penal, estas pueden constituir delitos o contravenciones. (Nacional, Código Orgánico Integral Penal, 2019)
- s) **Mediación institucional:** La mediación institucional es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, que ponga fin al conflicto, dentro del ámbito de competencia de la institución.
- t) **Órganos de activación del protocolo:** Son los órganos responsables de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos de la comunidad académica, en el marco del presente Protocolo, siendo los siguientes: Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, órgano colegiado superior del instituto superior público, rector/a del instituto superior público y Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- u) **Persona agresora.-** Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia. (Nacional, LOIPEVCM, 2019)
- v) **Prácticas Restaurativas:** consisten en aquellos mecanismos en los que los actores que forman parte del conflicto participan en la solución de los asuntos derivados del conflicto, las prácticas restaurativas pueden ser preventivas. (ONU, 2006)
- w) **Relaciones de poder:** Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres. (Nacional, Código Orgánico Integral Penal, 2019)
- x) **Revictimización:** Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o

inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes. (Nacional, LOIPEVCM, 2019)

- y) Reparación integral de los daños.-** La reparación integral radicaré en la solución que objetiva y simbólicamente restituya, en la medida de lo posible, al estado anterior de la comisión del hecho y satisfaga a la víctima, cesando los efectos de las infracciones perpetradas. Su naturaleza y monto dependen de las características del delito, bien jurídico afectado y el daño ocasionado. La restitución integral constituye un derecho y una garantía para interponer los recursos y las acciones dirigidas a recibir las restauraciones y compensaciones en proporción con el daño sufrido. (Nacional, Código Orgánico Integral Penal , 2019)
- z) Coordinación de Bienestar Institucional:** la Coordinación de Bienestar Institucional le corresponde diseñar, promover, organizar, difundir y evaluar políticas de bienestar integral que contribuyan a la formación y desarrollo integral de los estudiantes, profesores, servidores y trabajadores, promoviendo un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual, en un ambiente libre de violencia.

La Coordinación de Bienestar Institucional tendrá bajo su responsabilidad los siguientes procesos y unidades: Trabajo Social; Atención y Orientación; Becas; Psicología; y, Salud. (SENESCYT, 2019)

aa) UPC: Unidad de Policía Comunitaria.

bb) Violencia: La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

cc) 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.(Nacional, LOIPEVCM, 2019)

dd) Víctimas: Para efectos de este documento es toda persona que haya sufrido un hecho de violencia.

6. CLASIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA

Para efectos de aplicación del presente instrumento, se consideran los siguientes tipos de violencia, según su naturaleza (forma de manifestarse) y los motivos socioculturales que la originan:

Formas de violencia según su manifestación:

Física	Todo acto que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecten 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.
Psicológica	Cualquier acción o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar,

	<p>degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.</p> <p>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 una persona, 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.</p>
Sexual	Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre la propia 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.
Virtual	Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tabletas, iPods, video juegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros difundiendo mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.
Omisión o negligencia	Se considera violencia, a la falta de cuidado o conducta negligente, que provoque los mismos efectos que los que los actos de violencia, siempre que estos efectos sean previsibles y posibles de ser evitados mediante una acción.

Formas de violencia según los motivos socioculturales que la originan:

De género	Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial.
Por orientación sexual	Violencia ejercida a una persona por su orientación sexual (capacidad de las personas de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otra persona de género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género).
Por identidad de género	Violencia ejercida a una persona por su identidad de género

	(transgénero, transexual, intersexual, entre otros).
Por condición socioeconómica, étnica, cultural, etc.	Tipo de discriminación o violencia ejercida hacia una persona por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; o por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.

A su vez, se consideran las siguientes formas de violencia según la relación entre la víctima y la persona agresora:

Intrafamiliar	Violencia que se presenta dentro del núcleo familiar.
Institucional	En el contexto del presente Protocolo, es todo tipo de violencia que se presenta en el marco de las instituciones de educación superior públicas.
De pares	Tipo de violencia que acontece dentro de relaciones horizontales.
Entre los y las estudiantes y otros miembros de las Instituciones de Educación Superior	Actos de violencia que se ejercen contra personas fuera del ámbito institucional.

Es importante considerar que existen dos formas básicas de abordaje de la violencia, de acuerdo al estado en el que se determina la problemática:

Ex ante	Cuando aún no se ha suscitado un hecho violento y éste puede prevenirse.
Ex post	Cuando ya ha existido un hecho violento y se requieren medidas de acompañamiento, protección, correctivas y de reparación integral.

7. NORMATIVA VIGENTE APLICABLE

En el marco de aplicación del presente instrumento, se observará la siguiente normativa:

7.1. Constitución de la República del Ecuador

Artículo 66: Derechos de libertad – derecho a la integridad personal	El numeral 3 reconoce y garantiza a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye: <i>“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, y c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes. (...)”</i>
Artículo 341: Condiciones para la protección integral	<i>“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en</i>

	<i>la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.”</i>
Artículo 347: Responsabilidad del Estado	<i>“Art. 347.- Será responsabilidad del Estado: (...)6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.”</i>

7.2. Código Orgánico Integral Penal

Artículo 141: Feminicidio	<i>“La persona que, como resultado de relaciones de poder manifestadas en cualquier tipo de violencia, dé muerte a una mujer por el hecho de serlo o por su condición de género, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”</i>
Artículo 154: Intimidación	<i>“La persona que amenace o intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que esté íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.”</i>
Artículo 166: Acoso sexual	<i>“La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres 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. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”</i>
Artículo 170: Abuso sexual	<i>“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. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años.”</i>

	<p><i>Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.”</i></p>
<p>Artículo 171: Violación</p>	<p><i>“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:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.</i> <i>2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.</i> <i>3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.</i> <p><i>Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente.</i> <i>2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.</i> <i>3. La víctima es menor de diez años.</i> <i>4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima.</i> <i>5. La o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.</i> <i>6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo.</i> <p><i>En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”</i></p>
<p>Artículo 176: Discriminación</p>	<p><i>“La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.</i></p> <p><i>Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. En el párrafo segundo se señalan los delitos de odio.”</i></p>
<p>Artículo 177: Actos de odio</p>	<p><i>“La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se</i></p>

	<i>sancionarán con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones.”</i>
Artículo 178: Violación a la intimidad	<p><i>“La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.</i></p> <p><i>No son aplicables estas normas para la persona que divulgue grabaciones de audio y vídeo en las que interviene personalmente, ni cuando se trata de información pública de acuerdo con lo previsto en la ley.”</i></p>
Artículo 277: Omisión de denuncia	<i>“La persona que en calidad de servidora o servidor público y en función de su cargo, conozca de algún hecho que pueda configurar una infracción y no lo ponga inmediatamente en conocimiento de la autoridad, será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días.”</i>
Artículo 422: Deber de denunciar	<p><i>“Deberán denunciar quienes están obligados a hacerlo por expreso mandato de la Ley, en especial:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. La o el servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, conozca de la comisión de un presunto delito contra la eficiencia de la administración pública.</i> <i>2. Las o los profesionales de la salud de establecimientos públicos o privados, que conozcan de la comisión de un presunto delito.</i> <i>3. Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas, por presuntos delitos cometidos en dichos centros.”</i>

7.3. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Artículo 4: Definiciones	<p><i>“Para efectos de aplicación de la presente Ley, a continuación se definen los siguientes términos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>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.</i> <i>2. Daño.- Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima.</i> <i>3. Estereotipos de género.- Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.</i> <i>4. Víctimas.- Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia.</i> <i>5. Persona agresora.- Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres.</i> <i>6. Ambito público.- Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público.</i>
------------------------------------	--

	<p>7. <i>Ambito privado.- Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico.</i></p> <p>8. <i>Relaciones de poder.- Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.</i></p> <p>9. <i>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.</i></p> <p>10. <i>Revictimización.- Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.</i></p> <p>11. <i>Registro Único de violencia contra las mujeres.- Es un registro georreferenciado de violencia contra las mujeres que consignará los datos de sexo, edad, auto identificación étnica, condición sexo-genérica, nivel de instrucción, condición migratoria, estado civil de la víctima y de la persona agresora, el tipo de violencia, la existencia de denuncias anteriores, sentencia y otros datos adicionales que respondan a los estándares internacionales de derechos humanos.(...)</i></p> <p>13. <i>Masculinidades.- Es la construcción sociocultural sobre roles y valores asociados al comportamiento de los hombres. Se aboga por que se ejerzan sin machismo ni supremacía o violencia hacia las mujeres.”</i></p>
<p>Artículo 9: Derechos de las mujeres</p>	<p><i>“Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar;</i> 2. <i>Al respeto de su dignidad, integridad, intimidad, autonomía y a no ser sometida a ninguna forma de discriminación, ni tortura;</i> 3. <i>A recibir en un contexto de interculturalidad, una educación sustentada en principios de igualdad y equidad;</i> 4. <i>A recibir información clara, accesible, completa, veraz, oportuna, en castellano o en su idioma propio, adecuada a su edad y contexto socio cultural, en relación con sus derechos, incluyendo su salud sexual y reproductiva; a conocer los mecanismos de protección; el lugar de prestación de los servicios de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral; y demás procedimientos contemplados en la presente Ley y demás normativas concordantes;</i> 5. <i>A contar con interpretación, adaptación del lenguaje y comunicación aumentativa, así como apoyo adicional ajustado a sus necesidades, que permitan garantizar sus derechos, cuando tengan una condición de discapacidad;</i>



	<p>6. A que se le garanticen la confidencialidad y la privacidad de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquier otra persona que esté bajo su tenencia o cuidado;</p> <p>7. A recibir protección y atención integral a través de servicios adecuados y eficaces, de manera inmediata y gratuita para la víctima y sus dependientes con cobertura suficiente, accesible y de calidad;</p> <p>8. A recibir orientación, asesoramiento, patrocinio jurídico o asistencia consular, de manera gratuita, inmediata, especializada e integral sobre las diversas materias y procesos que requiera su situación;</p> <p>9. A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales que se practiquen en los casos de violencia sexual y, dentro de lo posible, escoger el sexo del profesional para la práctica de los mismos;</p> <p>10. A ser escuchadas en todos los casos personalmente por la autoridad administrativa o judicial competente, y a que su opinión sea considerada al momento de tomar una decisión que la afecte. Se tomará especial atención a la edad de las víctimas, al contexto de violencia e intimidación en el que puedan encontrarse.</p> <p>11. A recibir un trato sensibilizado, evitando la revictimización, teniendo en cuenta su edad, su situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias que requieran especial atención;</p> <p>12. A no ser confrontadas, ni ellas ni sus núcleos familiares con los agresores. Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos en los procesos de atención, protección o penales;</p> <p>13. A la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas y judiciales competentes;</p> <p>14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.</p> <p>15. Al auxilio inmediato de la fuerza pública en el momento que las víctimas lo soliciten;</p> <p>16. A tener igualdad de oportunidades en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones;</p> <p>17. A una comunicación y publicidad sin sexismo, violencia y discriminación;</p> <p>18. A una vivienda segura y protegida. Las mujeres víctimas de violencia basada en su género, constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda;</p> <p>19. A que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia;</p> <p>20. A recibir protección frente a situaciones de amenaza, intimidación o humillaciones;</p> <p>21. A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho;</p> <p>22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia; y,</p> <p>23. Los demás establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.”</p>
<p>Artículo 10: Tipos de violencia</p>	<p>“Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y</p>

	<p>en el Código Orgánico Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:</p> <p>a) <i>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.</i></p> <p>b) <i>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.</i> <i>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.</i></p> <p>c) <i>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. (...)</i></p> <p>e).- <i>Violencia simbólica: es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.”</i></p> <p>f) <i>Violencia política.- Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.</i></p>
<p>Artículo 12: Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las</p>	<p>“Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los</p>

<p>mujeres.</p>	<p>siguientes:</p> <p>(...) 2. <i>Educativo.- Comprende el contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de la comunidad académica de todos los niveles;</i></p> <p>3. <i>Laboral.- Comprende el derecho laboral en el que se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en donde la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo, independiente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa de contratar a la víctima, o respetar sus condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.</i></p> <p>4. <i>Deportivo.- Comprende el contexto público o privado en el cual la violencia es ejercida en la práctica deportiva formativa, de alto rendimiento, profesional, adaptada/paralímpica, amateur, escolar o social;</i></p> <p>5. <i>Estatal e institucional.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras y servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley; (...)</i>”</p>
-----------------	--

7.4. Ley Orgánica de Educación Superior

<p>Artículo 5: Derechos de las y los estudiantes</p>	<p>“ Son derechos de las y los estudiantes entre otros, el siguiente: (/...) j) A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia.”</p>
<p>Artículo 6: Derechos de los profesores y profesoras e investigadores e investigadoras</p>	<p>“Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...)b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad; (...)</p>
<p>Artículo 6.1: Deberes de las y los profesores e investigadores</p>	<p>“Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...) c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes; (...)</p>
<p>Artículo 13: Funciones del Sistema de Educación Superior</p>	<p>“Son funciones del Sistema de Educación Superior: p) Implementar políticas y programas institucionales con el fin de erradicar cualquier forma de violencia; q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica,</p>

	<p>patrimonial- económica, emocional); r) Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género; y, s) Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados. Estos mecanismos podrán ser implementados contra de cualquier integrante de la comunidad universitaria.”</p>
<p>Artículo 86: Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior</p>	<p>“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 desarrollar 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.</p> <p>Entre sus atribuciones, están:</p> <p>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; e) Implementar programas y proyectos de información, prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco; f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas; g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad; h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada; i) Promover la convivencia intercultural; y, j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución.</p> <p>Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.”</p>
<p>Artículo 207: Sanciones para las y los estudiantes, profesoras y profesores, investigadoras e investigadores, servidoras y servidores trabajadoras y trabajadores.</p>	<p>“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:</p> <p>(...)b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres; 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</p>

	<p><i>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.</i></p> <p><i>(...) Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas y aquellos estudiantes, profesores e investigadores que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. La normativa interna institucional establecerá el procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa.</i></p> <p><i>La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del Órgano Colegiado Superior. (...)</i>”</p>
Artículo 207.2: Acoso	<p><i>“En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnera 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.”</i></p>
Artículo 211: Derecho a la defensa	<p><i>“Para efectos de la aplicación de las sanciones antes mencionadas, en todos los casos, se respetará el debido proceso y derecho a la defensa consagrados en la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.”</i></p>

7.5. Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Art. 32: Acciones Urgentes	<p><i>“Son aquellas actuaciones que la Policía Nacional, en el marco del respeto a los derechos humanos, debe ejecutar de forma inmediata, ya sea de oficio o a petición de parte, con la única finalidad de evitar o mitigar el riesgo o la vulneración del derecho a la integridad personal de las víctimas de violencia contra las mujeres”.</i></p>
Art. 33: Tipos de acciones urgentes	<p><i>“Los miembros de la Policía Nacional ejecutarán las siguientes acciones urgentes:</i></p> <p><i>a) Acudirán de manera inmediata y oportuna ante una alerta generada por: botón de seguridad, llamada al Servicio Integrado ECU911, video vigilancia, patrullaje, vigilancia policial y cualquier otro mecanismo de alerta y tomarán procedimiento de acuerdo con las circunstancias del caso y garantizando el respeto a los derechos humanos.</i></p> <p><i>b) Activarán los protocolos de actuación policial para la seguridad y protección para las víctimas de violencia contra las mujeres.</i></p> <p><i>c) Acompañarán a la víctima a su domicilio habitual para que tome sus documentos de identificación y personales, así como otras pertenencias necesarias para su subsistencia y las de sus dependientes, de ser el caso, cuando la integridad de la víctima o de sus dependientes esté en riesgo.</i></p> <p><i>d) Acompañarán a la víctima ante la Junta Cantonal de Protección de Derechos, la Tenencia Política o la Comisaría Nacional de Policía más cercana para solicitar la emisión de la boleta de auxilio o la orden de restricción de acercamiento a la víctima por parte de la presunta persona agresora. La Policía Nacional deberá permanecer en compañía de la víctima hasta ser atendida por la autoridad competente y</i></p>

	<p>garantizará en todo momento su seguridad personal y la de sus dependientes, cuando exista riesgo para estos.</p> <p>e) Procederán a la aprehensión de la persona agresora cuando se encuentre en flagrancia y la pondrán a disposición de la autoridad competente.</p> <p>f) Informarán a las víctimas acerca de las entidades que conforman el Sistema Nacional Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, para que reciban atención integral, en coordinación con las instancias administrativas del Ministerio del Interior.</p> <p>Los miembros de la Policía Nacional deberán levantar un parte informativo sobre las acciones urgentes ejecutadas, sin excepción”.</p>
Art. 36: Definición	<p>“Las medidas de protección inmediata son el conjunto de acciones que las entidades del Sistema, las y los miembros de las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, las y los Tenientes Políticos y las y los Comisarios Nacionales de Policía deben adoptar para proteger a las víctimas de violencia contra las mujeres frente al riesgo de vulneración o violación de sus derechos”.</p>
Art. 38: Tipos de medidas de protección inmediata	<p>“Son medidas de protección inmediata:</p> <p>a) Las medidas administrativas inmediatas de protección previstas en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.</p> <p>b) Cualquier otra que en razón de sus competencias puedan ser tomadas por parte de las entidades del Sistema que sirva para evitar o cesar el riesgo de vulneración o la violación de derechos de las víctimas de violencia contra las mujeres y que no impliquen una vulneración a las garantías del debido proceso ni a los derechos humanos en general”.</p>
Art. 39: Definición	<p>“Las medidas administrativas de protección son aquellas medidas otorgadas de oficio o a petición de parte, por las y los miembros de las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, las y los Tenientes Políticos y las y los Comisarios Nacionales de Policía que tienen como fin la prevención de la vulneración de los derechos de las mujeres víctimas de violencia; así como la protección y restitución de los mismos y de su proyecto de vida, en el marco de la Ley”.</p>
Art. 54: Medidas institucionales internas en las entidades integrantes del Sistema	<p>“Las entidades integrantes del Sistema tienen la obligación de adoptar medidas de prevención y protección de los derechos de las víctimas de violencia contra las mujeres, para lo cual establecerán políticas de fortalecimiento de capacidades y de sensibilización.</p> <p>Las entidades integrantes del Sistema que conozcan o detecten conductas que constituyan o podrían constituir violencia contra las mujeres tendrán la obligación de salvaguardar la vida e integridad de la víctima, informar sobre las existencia de medidas de protección inmediatas, canalizar a la víctima a la instancia competente, dar seguimiento al caso hasta el momento en que se envíe a la instancia correspondiente, y documentar e ingresar la información al Registro Unico de Violencia contra las Mujeres”.</p>

7.6. Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior

Artículo 25: Unidad	de	“Art. 25.- Unidad de bienestar en las instituciones de educación superior.- Las instituciones de educación superior establecerán las
-------------------------------	----	--

Bienestar en las instituciones de educación superior	<i>unidades de bienestar en sus estatutos y estructura institucional, y asignarán un presupuesto para su implementación, funcionamiento y fortalecimiento.”</i>
Disposición Transitoria Tercera	<i>“Hasta que las instituciones de educación superior implementen integralmente la unidad de bienestar, referida en el artículo 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior, las instituciones podrán desarrollar estas funciones a través de otras unidades de la estructura institucional, o establecer mecanismos de cooperación con entidades públicas o privadas que apoyen en su cumplimiento.”</i>

TÍTULO I

CAPÍTULO I EJE DE PREVENCIÓN

1. PREVENCIÓN

Las autoridades de los institutos superiores públicos y las Coordinaciones de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, tienen la responsabilidad de identificar y prevenir los factores de riesgo, a fin de incidir a corto, mediano y largo plazo en las relaciones de desigualdad que se suscitaran en la institución.

Para alcanzar este objetivo, se propenderá a mantener un espacio educativo seguro, que reconozca la diversidad y posibilite la convivencia armónica, promoviendo actitudes, habilidades y comportamientos que construyan una convivencia saludable.

1.1. Estrategias para la prevención de conflictos, acoso, violencia y discriminación en los institutos superiores públicos

La Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, o la máxima autoridad de la institución, deberán planificar acciones conjuntas entre quienes forman parte de los institutos superiores públicos, para la prevención de los conflictos y la violencia dentro de los mismos.

A su vez, es necesaria la participación activa de las y los estudiantes en la toma de decisiones, promoviendo el respeto de valores y principios, que les permitan involucrarse en la realidad social que los rodea.

Para ello se han determinado las siguientes estrategias:

a) Fortalecer la cultura de paz:

- Reforzar la formación en valores y cuestionar los antivalores mediante actividades de intercambio de experiencias, dinámicas grupales, juegos de roles, etc.
- Impulsar el diálogo y la mediación como una alternativa para solución de conflictos menores, en los casos permitidos por la Ley.
- Proponer estrategias de convivencia armónica y de respeto a la diversidad mediante talleres, foros o encuentros que tengan enfoque de derechos.

b) Facilitar el autoconocimiento:

- Fortalecer la coeducación en condiciones de igualdad, con el objetivo de reconocer las potencialidades y características individuales, que se encaminen a construir relaciones de paridad desde el respeto a la diferencia.



- Propiciar el autoconocimiento de los miembros de la comunidad académica, identificando sus fortalezas, habilidades y limitaciones, para reforzar la valoración personal de cada uno de ellos, a fin de potencializar su autoestima.
 - Reforzar la identificación, el reconocimiento y el manejo de emociones encaminadas a ser expresadas de forma asertiva, propiciando el desarrollo de la inteligencia emocional.
 - Colaborar para que los miembros de la comunidad académica identifiquen las experiencias e influencias del entorno que han marcado su vida y que influyen en sus comportamientos, a fin de identificar posibles víctimas y prevenir vulneraciones de derechos.
- c) **Fomentar y fortalecer las habilidades y capacidades para la solución pacífica de conflictos:**
- Reflexionar, intercambiar opiniones, argumentar, comprender y respetar los puntos de vista de cada persona.
 - Utilizar el diálogo, la negociación y las técnicas restaurativas para fortalecer capacidades y habilidades de solución de conflictos, en los casos permitidos por la Ley.
 - Establecer acuerdos entre los miembros que integran la comunidad de los institutos superiores públicos, que se enfoquen en una convivencia pacífica.
- d) **Crear e impulsar las Coordinaciones de Bienestar Institucional.**

La Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento General establecen la obligatoriedad de contar con una Unidad de Bienestar en cada institución de educación superior.

En aquellos casos en los cuales dicha unidad no se encuentre implementada, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior determina que las instituciones podrán desarrollar las funciones que le corresponden, a través de otras unidades de la estructura institucional, o establecer mecanismos de cooperación con entidades públicas o privadas que apoyen en su cumplimiento.

Para efectos del funcionamiento de la Coordinaciones de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, se deberá considerar lo siguiente:

- La Institución deberá adecuar un espacio que reúna las condiciones de privacidad, iluminación y ventilación adecuadas; y que garantice un ambiente de calidez y confidencialidad.
- Conformar un equipo multidisciplinario, con personal profesional apto para brindar orientación, atención y procesos terapéuticos a las víctimas de acoso, discriminación y violencia, y cuando sea necesario a familiares y testigos de la misma, con al menos las siguientes características:
 - Conozcan la problemática de la violencia de género en especial en contra de las mujeres, así como el marco normativo internacional y nacional, su aplicación y las mejores prácticas para prevenir la violencia de género y contra las mujeres.
 - Estén capacitadas en la utilización adecuada de la perspectiva de género en planeación y programación de estrategias internas.
 - Capacidad para otorgar soluciones viables y responsables, ante situaciones de violencia.
 - Aptitud para la escucha activa y empática.
 - Reconocimiento y respeto por la diversidad en todas sus formas.

- Conocimiento de pruebas, técnicas, dinámicas y teorías tanto para valorar el daño sufrido como para atenderlo.
- Conocimiento de las secuelas, trastornos físicos y emocionales causados por la violencia en las distintas etapas de la vida.
- Conocimiento de herramientas, técnicas y dinámicas para la detección y potenciación de recursos personales, orientados a generar autonomía y empoderamiento en las mujeres atendidas.
- Creatividad para búsqueda de soluciones.
- Capacidad de trabajo en equipo.

1.2. Acciones para prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación

- a) Incluir en la construcción del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional y del Código de Convivencia Institucional, el enfoque de cultura de paz, desarrollo de habilidades para la vida y convivencia armónica.
- b) Instaurar en la elaboración del Código de Convivencia, acuerdos y consensos sobre todas las formas de relación inherentes de la comunidad académica de manera que se promueva el respeto y la cordialidad entre sus miembros. El código de convivencia deberá transversalizar el enfoque restaurativo en todos los procesos, principalmente en la metodología de solución de conflictos.
- c) Socializar con la comunidad académica los protocolos a seguir frente a las situaciones de conflictos, violencia, acoso y discriminación.
- d) Promover la participación activa de los miembros de la comunidad académica en la implementación de planes, programas y proyectos orientados a la prevención de conflictos y de violencia.
- e) Capacitar a los docentes en formas de buen trato, comunicación, participación, maneras de dirigirse a los estudiantes.
- f) Motivar a los y las estudiantes la práctica de actividades deportivas y culturales.
- g) Impulsar el diálogo entre pares, a fin de prevenir y evitar el silencio ante las situaciones violentas.
- h) Fortalecer prácticas democráticas y participativas en el aula reconociendo las cualidades de liderazgo.
- i) Fomentar el diálogo evitando posturas y actitudes autoritarias.
- j) Deconstruir estereotipos de género, sociales y étnicos.
- k) Evitar comentarios ofensivos, machistas o en doble sentido.
- l) Intervenir de manera inmediata ante conflictos y situaciones de violencia, acoso y discriminación con el fin de detener el proceso violento.

TÍTULO II

EJE DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

CAPÍTULO II ÓRGANOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

1. ÓRGANOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Los órganos responsables de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos de la comunidad académica, en el marco del presente Protocolo, son los siguientes:

- Coordinación de Bienestar Institucional, o quien haga sus veces.



- Órgano colegiado superior del instituto superior público.
- Rector/a del instituto superior público.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

1.1. Coordinación de Bienestar Institucional

A la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, le corresponde diseñar, promover, organizar, difundir y evaluar políticas de bienestar que contribuyan a la formación y desarrollo integral de los estudiantes, profesores, servidores, trabajadores y autoridades, promoviendo un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual, en un espacio libre de violencia.

Además de las atribuciones establecidas en la Ley; en el marco del presente Protocolo, la Coordinación de Bienestar Institucional tiene las siguientes atribuciones:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad académica.
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de violencia, acoso y discriminación.
- c) Receptar denuncias en el marco del presente Protocolo.
- d) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de derechos.
- e) Brindar asistencia urgente protegiendo la integridad y la vida de la persona.
- f) Realizar intervenciones en crisis, en caso de evidente estado de alteración.
- g) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales.
- h) Presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento, a través del representante legal de la institución de educación superior.
- i) Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- j) Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilización, la discriminación y la re victimización.
- k) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de violencia, acoso y discriminación.
- l) Aperturar espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia (capacidad de los seres humanos para superar las experiencias traumáticas).
- m) Brindar acompañamiento y asesoría a las presuntas víctimas, respecto de la activación del presente Protocolo y de los mecanismos externos de protección de derechos.
- n) Desarrollar las potencialidades y capacidades individuales y el autoconocimiento.

1.2. Órgano colegiado superior del instituto superior público

Además de las atribuciones establecidas en la Ley, el Órgano Colegiado Superior, en calidad de máximo órgano de gobierno del instituto, tendrá las siguientes atribuciones, en el marco del presente instrumento:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad académica.
- b) Receptar denuncias en el marco del presente instrumento.
- c) Conocer todos los casos de acoso, discriminación y violencia de género.
- d) Imponer las sanciones a que hubiere lugar, según lo previsto en la Ley, el Estatuto institucional y demás normativa interna.
- e) Proponer o adoptar medidas administrativas internas de protección.
- f) Solicitar medidas administrativas inmediatas de protección.

- g) Aprobar planes estratégicos de prevención y atención de casos de acoso, discriminación y violencia, de conformidad a los lineamientos de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, e Innovación.

1.3. Rector del instituto superior público

Además de las atribuciones establecidas en la Ley, el Rector del instituto tendrá las siguientes atribuciones, en el marco del presente instrumento:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad académica.
- b) Receptar denuncias en el marco del presente instrumento.
- c) Presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento, con el apoyo de la Coordinación de Bienestar Institucional.
- d) Presentar de forma obligatoria las denuncias correspondientes ante la Fiscalía General del Estado, por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento y que se constituyan como una presunta infracción penal.
- e) Informar a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, sobre los casos de acoso, discriminación y violencia, que se hayan suscitado en la institución, y las medidas adoptadas frente a los mismos.

1.4. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

En el marco del presente instrumento, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, como órgano encargado de ejercer la rectoría académica, administrativa, financiera y orgánica de los institutos superiores públicos, además de las establecidas en la Ley, tiene las siguientes atribuciones:

- a) Receptar denuncias en el marco del presente instrumento.
- b) Denunciar los delitos de violencia sexual contra las mujeres ante el sistema de administración de justicia.
- c) Aplicar medidas de protección dentro del ámbito de sus competencias, a favor de las mujeres víctimas de violencia, sin perjuicio de otras medidas que se establezcan por las autoridades competentes.
- d) Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, relacionada con el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de violencia, dentro del ámbito de sus competencias.
- e) Brindar asistencia a quienes lo demanden por violaciones de sus derechos.
- f) Brindar asistencia urgente protegiendo la integridad y la vida de la persona.
- g) Realizar intervenciones en crisis, en caso de evidente estado de alteración.
- h) Presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento, a través del representante legal de la institución de educación superior.
- i) Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- j) Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilización, la discriminación y la re victimización.
- k) Aperturar espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia (capacidad de los seres humanos para superar las experiencias traumáticas), de ser necesario, contando con el apoyo de las instituciones competentes.
- l) Brindar acompañamiento y asesoría a las presuntas víctimas, respecto de la activación del presente Protocolo y de los mecanismos externos de protección de derechos.

CAPÍTULO III SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS

1. MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las autoridades institucionales, la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, tienen la responsabilidad de solucionar los conflictos suscitados dentro de los institutos superiores públicos, en el ámbito de sus competencias, a través de la mediación institucional y las prácticas restaurativas.

1.1. Mediación institucional

La mediación dentro de los institutos superiores públicos es un procedimiento voluntario a través del cual las partes, asistidas por un tercero neutral, procuran llegar a un acuerdo con el objeto de alcanzar una solución a un conflicto.

No procederá la mediación institucional en los siguientes casos:

- Cuando se pueda afectar al interés público o los derechos de terceras personas.
- Cuando estén involucrados derechos humanos o fundamentales, es decir, derechos inherentes a la persona.
- Cuando el conflicto verse sobre derechos irrenunciables.
- En general, en los casos en los que exista indicios del cometimiento de un delito.
- Otros casos en los que la Ley o demás normativa vigente lo prohíba, o se considere que puede causar un perjuicio a las partes.

Objetivo general: El objetivo general de la mediación institucional es el fortalecimiento de las relaciones personales que se han visto afectadas por la presencia de una situación conflictiva.

Objetivo específico: El objetivo específico de la mediación institucional radica en atender los conflictos que surgen en la convivencia diaria y que no han podido ser solucionados por sus protagonistas, a través del diálogo informal. En consecuencia, constituye una herramienta al servicio de un modelo de convivencia positivo y pacífico en los institutos superiores públicos.

Tercero neutral: El tercero neutral podrá ser un docente, autoridad o estudiante según sea el caso. Será designado por la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, o por el Órgano Colegiado Superior, en caso de existir conflicto de interés.

El tercero neutral deberá cumplir con al menos las siguientes características:

- Capacidad para otorgar soluciones viables y responsables, ante situaciones de conflicto.
- Aptitud para la escucha activa.
- Creatividad para búsqueda de soluciones
- Aptitud para la promoción de la cultura de paz.
- Respeto por la confidencialidad.

Parámetros del modelo de mediación institucional: El modelo de mediación institucional cumplirá con los siguientes parámetros fundamentales:

- Voluntariedad:** La mediación institucional será procedente siempre y cuando se cuente con la voluntad de las partes involucradas, de someterse al mismo.
- Imparcialidad:** El rol del tercero neutral será el de un sujeto imparcial, que evita decantarse por una u otra de las partes en conflicto.

- c) **Confidencialidad:** Todo aquello que sea expresado en el contexto de la mediación institucional no puede traspasar ese espacio.
- d) **Autodeterminación:** La solución al conflicto nace del consenso de las partes, con la colaboración del tercero neutral.
- e) **Seguridad:** Confianza de que los procesos son transparentes y neutrales.
- f) **Transigibilidad:** Refiere a que la materia sobre la que verse el conflicto sea transigible, y por lo tanto no sea ilícito, imposible o contrario a las buenas costumbres o que se oponga a la libertad de las acciones o de conciencia, o que perjudique a un tercero en sus derechos

1.2. Prácticas restaurativas

Las prácticas restaurativas buscan reparar el daño causado a personas y relaciones humanas, procurando para ello que exista la decisión voluntaria por parte de las personas que se encuentran involucradas en los conflictos. Estas prácticas son complementarias a la mediación institucional, y se caracterizan por:

- Permitir afrontar conflictos entre heterogéneos con desequilibrio de fuerzas o con terceras personas afectadas.
- Ofrecer herramientas y técnicas que posibiliten la prevención, sentido de pertenencia y mejora de las relaciones personales.
- Trabajar la empatía, el respeto, la asertividad, autenticidad y la aceptación de responsabilidades.
- Trabajar de manera transversal el razonamiento, la argumentación y la cooperación.
- Utilizar la reflexión personal como puntal básico en el cambio de actitud y los estilos comunicativos.

Dentro del ámbito educativo se identifican las siguientes prácticas restaurativas:¹

- a) **Círculo de diálogo:** es una herramienta basada en la cohesión de grupo, mediante la cual todos tienen la oportunidad de expresarse y escuchar. Parte de una disposición en círculo del grupo, creando una situación de igualdad y respeto, de intervención voluntaria, confidencialidad y seguridad, y siguiendo unas normas básicas de funcionamiento.

Para el efecto, se designará como facilitador de este diálogo, a un/a profesional de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces.

Los enfoques de los círculos de diálogo, dependiendo del objetivo de trabajo, pueden ser los siguientes:

- Fomentar el autoconocimiento.
 - Trabajar en la comunicación.
 - Trabajar en la colaboración.
 - Trabajar en la convivencia.
 - Trabajar en el aprendizaje y evaluación.
- b) **Escucha activa:** es la actividad básica de relación con el otro. El grado de calidad de la escucha facilita o dificulta el entendimiento y las posibilidades de colaboración mutua, y determina las opciones a la hora de afrontar los conflictos cuando éstos aparezcan.

¹ De acuerdo al Manual de Prácticas Restaurativas para Docentes, Personal Responsable de la Disciplina y Administradores de Instituciones Educativas (Costello, Wachtel, & Wachtel, 2010),

- c) **Expresiones afectivas:** es la práctica que promueve el uso del lenguaje, sustituyendo mensajes culpabilizadores hacia el otro, por mensajes que se expresan desde el yo y que expresan sentimientos generados frente a una situación específica.

Suponen incidir en las relaciones “juicio-persona” y “observación-hecho”, es decir, más que juzgar a una persona por un hecho se busca observar el hecho en sí y sus consecuencias, tanto para los ofendidos como para los ofensores.

- d) **Conversaciones restaurativas:** en las conversaciones restaurativas se formulan preguntas que permiten estimular la participación y la responsabilidad, evitando juzgar y culpabilizar.

CAPÍTULO IV ATENCIÓN Y PROTECCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS

RUTA DE ACCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

A continuación se detallan los lineamientos o ruta de atención y acción efectiva en los casos de acoso, discriminación y violencia en todas sus clases, basada en género y orientación sexual, considerando que es imperativo la protección a la presunta víctima en todas las fases del proceso.

La Ruta de acción en casos de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual, se desarrolla en las siguientes etapas:

1. ETAPA DE DETECCIÓN:

1.1. **Detección de casos de violencia, acoso y discriminación:**

Si algún miembro de la institución, tiene conocimiento de un caso de violencia, acoso o discriminación, suscitado dentro o fuera del instituto superior público, debe informar al personal de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, a la autoridad institucional, o a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, como órganos de activación del protocolo, a fin de que se adopten las acciones inmediatas para garantizar la protección a las presuntas víctimas.

Para la detección, es importante contar con información que permita determinar la existencia de estas situaciones.

1.2. **Indicadores para la detección de casos de violencia**

- **Signos o indicadores físicos:** Marcas, heridas, moretones, quemaduras, lesiones, fracturas, esguinces, problemas de salud, enuresis, encopresis, sin causa aparente.
- **Signos o indicadores de comportamiento:** Somatizaciones, trastornos alimentarios, de sueño, cambios de comportamiento, sentimientos de culpa, fantaseo, desgano, tristeza, mentiras, hiperactividad y nerviosismo.
- **Conductas que se identifican en la institución de educación superior:** Disminución del rendimiento académico, falta de concentración, conductas disruptivas, conductas

renuentes, cautela respecto al contacto físico, conductas agresivas, comportamientos extremos, conflictos con la autoridad.

1.3. Factores de riesgo asociados a la violencia

- **Personales:** No cumplir o sentir que no cumple expectativas familiares; presentar necesidades especiales asociadas o no a la discapacidad; pocas habilidades de interacción social; experiencias de rechazo; humillación o exclusión; uso de drogas, baja autoestima.
- **Familiares:** Dificultad para establecer vínculos afectivos con el entorno, antecedentes de violencia familiar, consumo de alcohol, participación en actividades delictivas, dificultades económicas, ruptura familiar, aislamiento de la comunidad, delegación de crianza a terceros, historial de posesión o uso de armas.
- **Situacionales:** Desigualdades sociales y de género; estereotipos de género u orientación sexual; niveles elevados de desempleo o pobreza; fácil acceso al alcohol, tabaco u otras drogas; normas sociales y culturales que fomentan la violencia provenientes de la familia, y naturalización de la violencia.

1.4. Características de los posibles agresores

- **Agresores pares:** Carecen de empatía; percepción negativa de sí mismo; falta de control de impulsos; se considera el centro de atención; bajo rendimiento académico; dependencia al alcohol u otras drogas; trastornos de conducta; antecedentes familiares de violencia; actitud desafiante; aparente fuerza física; actitud hostil; líder de grupos con características similares a las suyas.
- **Agresores heterogéneos:** Aparente sociabilidad funcional; presenta una baja valoración de otro; naturaliza la violencia; utiliza el castigo como forma de control; actitudes de superioridad basadas en el género; poca preocupación por el bienestar de otro.
- **Agresores sexuales:** El agresor puede ser hombre o mujer; generalmente es un sujeto cercano a la víctima; pobre control de impulsos; busca estar a solas con la víctima; recurre a la amenaza o al castigo como una forma de control; la seducción puede ser un arma por la que intenta controlar; puede utilizar el chantaje afectivo como estrategia de sumisión; cuenta con estrategias de atracción como la simpatía personal.

1.5. Denuncia

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional de la presunta víctima, se deberá informar a la presunta víctima sobre el proceso de denuncia al interior del instituto.

En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima procurando disipar el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se presenta en estos casos.

En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad de la institución de educación superior distinta a la presunta víctima, la persona encargada de realizar contención en crisis deberá contactarse de manera inmediata con la presunta víctima, a fin de que ésta reciba atención efectiva, para asegurar su protección e informarle el procedimiento para realizar la denuncia del hecho a nivel interno institucional como externo, si precisa de apoyo y requiere activar alguna ruta de atención en las instancias del Estado o en otras que sean necesarias.

La Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, apoyará a la presunta víctima si así lo decide, elaborando la denuncia correspondiente, la cual deberá formalizarse a la mayor brevedad posible y presentarse ante uno de los órganos responsables de activar el protocolo. La denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:

- a) Identificación de la persona que denuncia.
- b) Identificación de la presunta víctima.
- c) Identificación del presunto agresor.
- d) Descripción o relato de los hechos.
- e) Evidencias que respalden los hechos, información de los posibles testigos o pruebas de los hechos denunciados, de existir.

La ausencia de uno o varios de estos elementos, no constituirá justificación para no aceptar la denuncia.

Este documento y sus anexos, se presentará ante los órganos responsables de la activación del protocolo, para que se inicie la gestión respectiva.

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia, se recomienda que la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, realice un seguimiento periódico a la presunta víctima a fin de garantizar su bienestar.

2. ETAPA DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN:

A nivel institucional se deben definir las medidas que se van a tomar desde el instituto superior público, y los procesos de acompañamiento que se implementarán con la víctima.

Adicionalmente, de ser necesario, se deberán adoptar las medidas internas correspondientes para asegurar la protección de los derechos de las presuntas víctimas.

No se deberá propiciar ningún tipo de careo o mediación entre la víctima y el presunto agresor.

2.1. Proceso de acompañamiento en casos de violencia, acoso y discriminación

Además del trámite administrativo requerido para los casos de violencia, acoso y discriminación registrados dentro de la institución, se requiere un proceso de acompañamiento.

El objetivo de este proceso consiste fundamentalmente en proporcionar a la comunidad académica, herramientas que permitan promover la identificación de sus habilidades y capacidades para resolver los problemas personales y relacionales que se suscitan después de la agresión.

Inicialmente el acompañamiento deberá realizarse siguiendo estas acciones:

- Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilización, la discriminación y la revictimización.
- Aperturar espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia (capacidad de los seres humanos para superar las experiencias traumáticas).
- Desarrollar las potencialidades y capacidades individuales y el autoconocimiento.

Los órganos responsables de la activación del protocolo, deberán mantener una postura ética sin encubrir a los presuntos agresores bajo ninguna contemplación.

Es importante respetar las necesidades de la comunidad académica, brindando asistencia y atención personalizada en un momento determinado. Se debe procurar brindar una atención completa, garantizando la integridad de las personas que han sido víctimas.

2.1.1. Lineamientos de actuación para el acompañamiento de víctimas en casos de violencia, acoso y discriminación

Cuando se ha detectado un caso de violencia, acoso o discriminación es fundamental que la personas que ha sido víctima de la misma, se sienta acompañado por el órgano responsable de activar el protocolo, de acuerdo a las siguientes actividades:

- Informar a la víctima sobre el derecho a la confidencialidad, al apoyo psicológico, legal, social o de salud y protección.
- Brindar contención emocional en un contexto de confianza y respeto para ello debe:
 - Calmar verbalmente a la víctima
 - Impedir el desborde emocional de sí mismo
 - Establecer una actitud de empatía
 - Mantener contacto visual con la víctima
 - Informar que cuenta y contará con apoyo.
 - Explicar a la víctima la situación de vulneración en la que está y lo que se realizará desde la institución para ayudarlo, evitando generar falsas expectativas.
 - Considerar las características de la víctima antes de emplear un tipo de lenguaje específico.
 - Evaluar los riesgos que corre la víctima en el contexto en el que se desarrolla.
 - Aclarar con la víctima que el órgano de activación del protocolo a cargo siempre estará dispuesto a escuchar y acompañar a la víctima.
 - Propiciar la recuperación de la confianza y autoestima de la persona, favoreciendo sus habilidades sociales, el manejo de sus emociones y las formas de relación asertivas.
 - Afianzar la confianza en la víctima y el derecho a decir “NO”.
 - Si se trata de un caso de violencia sexual es necesario aclarar que NO existe la mediación con el presunto agresor o agresora no importa el grado de familiaridad o cercanía que haya tenido en el pasado con la víctima y que no existe posibilidad de un arreglo extrajudicial.
 - Se deben evitar juicios de valor, asombrarse o disgustarse, culpar a la víctima por la situación que está atravesando.
 - No es rol del personal de los órganos de activación del protocolo, que aborde el caso avalar o desmentir la situación.

2.1.2. Lineamientos específicos de actuación para los estudiantes

Los estudiantes deberán seguir los siguientes lineamientos, cuando se ha detectado un caso de violencia, acoso o discriminación, en su entorno:

- Propiciar el desarrollo de habilidades para la vida y la postura de denuncia ante los casos de violencia.
- Concientizar sobre la necesidad de no reforzar la actitud de violencia encubriendo a los presuntos agresores.
- Fortalecer el reconocimiento de derechos y deberes.

- Si el caso lo amerita, generar un círculo restaurativo con el afán de obtener información que ayude a la solución del caso.
- Recordar los acuerdos del manual de convivencia con los y las estudiantes, los docentes y las autoridades.

2.1.3. Lineamientos específicos de actuación para los docentes y autoridades

Los docentes y las autoridades deberán seguir los siguientes lineamientos, cuando se ha detectado un caso de violencia, acoso o discriminación:

- Capacitarse en el protocolo de actuación y la necesidad de actuar conforme al mismo.
- Recalcar la importancia de la confidencialidad.
- Sensibilizar sobre la necesidad de no revictimizar a las personas.
- Abordar, intervenir y dar seguimiento de forma articulada entre docentes y autoridades.
- Fortalecer el conocimiento de los deberes, derechos y responsabilidades de los docentes y autoridades frente a los estudiantes.

2.1.4. Lineamientos específicos de actuación para el personal de las Coordinaciones de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, para el acompañamiento a las víctimas

- Mantener el diálogo en un contexto de confidencialidad, garantizando la absoluta reserva.
- Ofrecer contención emocional a la víctima y recabar información (sin caer en el interrogatorio, peritaje psicológico o proceso terapéutico).
- Propiciar la escucha activa evitando toda acción de crítica o juzgamiento, así como las situaciones discriminatorias.
- Evitar hacer preguntas intimidatorias o sugerir respuestas a ciertas preguntas.
- Realizar preguntas abiertas que no encasillen al sujeto víctima de violencia en una sola situación.
- Aclarar que la situación no debe generar sentimientos de culpa ni vergüenza.
- No generar falsos compromisos con las víctimas de violencia.
- Describir de forma objetiva los antecedentes de las víctimas y los presuntos agresores en caso de conocerlos.
- Prestar atención al lenguaje verbal y no verbal de la víctima con el afán de facilitar el acompañamiento.
- Tomar en consideración los deseos de la víctima sobre su accionar ante la situación de violencia, acoso o discriminación.

2.1.5. Lineamientos específicos de actuación frente a presuntos agresores dentro de la comunidad académica

- Si el hecho de violencia se ha cometido en la institución y las o los presuntos agresores pertenecen a la misma, es necesario trabajar con ellos para que esta situación no se repita, el tipo de trabajo dependerá de la gravedad del hecho, si amerita una denuncia ante la Fiscalía o las Unidades Judiciales o si puede ser tratado desde el interior de la IES.
- Si las autoridades o los encargados de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, dentro de la institución, no se sienten en capacidad de abordar solos la problemática, como en los casos de violencia sexual, es necesario denuncia a la Fiscalía, para se inicien las investigaciones correspondientes.

2.2. Conformación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación

El respectivo órgano de activación del protocolo, deberá conformar la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación, para cada caso específico, en el término máximo de dos (2) días, contadas desde la recepción de la denuncia; misma que estará integrada de la siguiente manera:

1. Un/a representante de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces;
2. Un/a representante externo/a especialista;
3. Un/a delegado/a de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

De manera excepcional, por razones debidamente motivadas que garanticen los principios del debido proceso, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, la Comisión podrá estar conformada de una manera diferente a la detallada anteriormente. En este caso, el órgano responsable de la activación del protocolo designará como miembro de la Comisión a un tercero imparcial perteneciente a la comunidad académica o un especialista externo/a.

2.2.1. Actuaciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación, tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Proponer o designar, según sea el caso a la persona que se encargará de brindar contención y será el/la interlocutor/a directo con la presunta víctima.
- b) Realizar el proceso de indagación de los hechos denunciados.
- c) Recomendar al órgano responsable de la activación del protocolo respectivo, la solicitud de medidas administrativas inmediatas de protección, ante los organismos competentes.
- d) Proponer al órgano colegiado superior de la institución, la adopción de medidas institucionales internas, conforme a las atribuciones y competencias establecidas en la Ley.
- e) Elaborar el informe correspondiente, respecto de los hechos denunciados.
- f) Recomendar el inicio de un proceso disciplinario o sancionatorio.
- g) Recomendar posibles acciones preventivas generadas del análisis del caso.

2.2.2. Proceso de indagación

El proceso de indagación tendrá una duración máxima de quince días (15) término. Concluido el proceso de indagación, la Comisión presentará ante el órgano colegiado superior el informe correspondiente.

La Comisión sesionará tantas veces como sea necesario para recabar información: citando a las personas implicadas, escuchando a las partes, e incorporando documentación o posibles indicios de toda índole que presenten las partes implicadas o terceros que conozcan de los hechos indagados; tomando en consideración los principios del debido proceso establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Durante este proceso, los órganos responsables de la activación del protocolo podrán solicitar las medidas administrativas inmediatas de protección, o adoptar las medidas institucionales internas necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la

denuncia en el entorno de la institución; las cuales podrán ser recomendadas por la Comisión o por la persona encargada de realizar la contención a la presunta víctima.

Los miembros de la comunidad académica deberán prestar todas las facilidades a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación, en el proceso de indagación, atendiendo sus requerimientos de manera oportuna e inmediata. Las autoridades de la institución garantizarán que los miembros de la Comisión cuenten con el tiempo y las herramientas necesarias para el desarrollo adecuado y oportuno de sus funciones, en consideración del tiempo establecido para el desarrollo del proceso de indagación.

2.2.3. Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación

Concluido el plazo previsto para el proceso de indagación, la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación presentará ante el órgano colegiado superior de la institución, el informe motivado correspondiente, a fin de que dicho organismo adopte las acciones correspondientes de acuerdo a sus competencias y atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativa vigente en materia de educación superior.

Contenido mínimo del Informe

El informe elaborado por la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación, deberá contener al menos lo siguiente:

- a) Antecedentes: indicación clara y precisa de los fundamentos de hecho.
- b) Normativa aplicable: fundamentos de derecho aplicables al caso.
- c) Actuaciones realizadas: descripción de las actuaciones realizadas por la Comisión dentro del proceso de indagación.
- d) Análisis: valoración de los elementos identificados dentro del proceso de indagación y de la aplicación de la normativa al caso.
- e) Conclusiones: identificación de los hechos y existencia de nexo causal.
- f) Recomendaciones: sugerencias al órgano colegiado superior de la institución, respecto de:
 - Inicio de procesos disciplinarios o sancionatorios contra el presunto agresor;
 - Acciones de protección a la presunta víctima (medidas administrativas inmediatas de protección, medidas institucionales internas, acompañamiento y seguimiento); y,
 - Derivación del caso a las instituciones competentes.
- g) Anexos: todo el expediente del caso y la documentación de respaldo receptada dentro del proceso de indagación, debidamente foliada.

Los informes de la Comisión tienen el carácter de recomendación.

2.3. Actuación del órgano colegiado superior

El órgano colegiado superior deberá resolver sobre los hechos denunciados conforme a las competencias atribuidas en la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativa aplicable, tomando como insumo el informe elaborado por la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación.

Una vez recibido el informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación, el órgano colegiado superior de la institución deberá sesionar en el término máximo de dos (2) días, para avocar conocimiento de la denuncia presentada.

De considerarlo necesario, el órgano colegiado superior podrá solicitar se amplíe o aclare, el informe presentado por la Comisión, para lo cual podrá otorgar un término máximo de tres (3) días, contados a partir de la fecha en que se avocó conocimiento.

El órgano colegiado superior sesionará tantas veces como sea necesario para emitir un pronunciamiento sobre el caso, dentro del término máximo de cinco (5) días contados a partir de la fecha en la que se avocó conocimiento de la denuncia presentada.

La resolución del órgano colegiado superior deberá contemplar al menos lo siguiente:

1. Inicio de procesos disciplinarios o sancionatorios contra el presunto agresor, de considerarlo pertinente.
2. Adopción de acciones de protección para la presunta víctima.
3. Solicitud de medidas administrativas inmediatas de protección.
4. Adopción de medidas institucionales internas.
5. Designación de los responsables del acompañamiento a la presunta víctima y del seguimiento del caso.
6. Derivación del caso a las instituciones competentes.

El/ rector/a del instituto superior público deberá informar a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, respecto de la resolución adoptada por el órgano colegiado superior, en el término máximo de tres (3) días.

3. ETAPA DE DERIVACIÓN:

Los o las rectores/as u otras personas responsables de instituciones educativas que conozcan de la presunta comisión de un delito tienen la obligación legal de ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes, y de no hacerlo, pueden ser sancionados por omisión de la denuncia, conforme lo establecido en los artículos 277 y 422 del Código Orgánico Integral Penal.

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, el deber de denunciarlo. La presunta víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, la protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía General del Estado, para la sanción a quienes tengan responsabilidad.

Los casos de violencia, acoso o discriminación de ser necesario, se derivarán a las instituciones estatales correspondientes, según los parámetros que a continuación se detallan:

- a) **Fiscalía General del Estado:** Esta institución atiende denuncias de cualquier hecho relativo al presunto cometimiento de un delito de acuerdo a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal, contra cualquier persona nacional o extranjera. Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías Especializadas en violencia de género. En los casos de violencia, acoso o discriminación en los cuales la presunta víctima no haya iniciado ya una denuncia ante la Fiscalía General del Estado, la autoridad institucional deberá acudir a la Fiscalía correspondiente a fin de presentar la denuncia respaldada por el informe realizado por el personal de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces. Es importante recalcar que la denuncia no es opcional, su encubrimiento constituye una infracción penal.
- b) **Defensoría Pública:** La Defensoría Pública es un organismo autónomo, que forma parte de la Función Judicial. Su objetivo es otorgar defensores públicos (abogados/as) a las personas que por su condición económica, social o cultural o porque se encuentran en



- estado de indefensión no pueden contratar servicios de defensa legal privada para garantizar sus derechos. Esta institución proporciona información, orientación y asesoramiento a las presuntas víctimas de violencia de género.
- c) **Defensoría del Pueblo:** La Defensoría del Pueblo tiene como funciones la protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador y la defensa de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos que estén fuera del país.
 - d) **Juntas Cantonales de Protección de Derechos:** Son los organismos encargados de otorgar las medidas administrativas de protección, a nivel cantonal, en el marco de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres.
 - e) **Tenientes políticos:** Son los funcionarios encargados de otorgar las medidas administrativas de protección, a nivel parroquial, en el marco de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres.

4. ETAPA DE SEGUIMIENTO:

La Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, la autoridad institucional y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, realizarán el seguimiento a las medidas y acciones de protección otorgadas a favor de la presunta víctima, dictaminadas en el proceso judicial o administrativo, con el fin de otorgar la debida protección.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Registro Oficial No. 449*.

Ley Orgánica de Educación Superior. (02 de Agosto de 2018). *Registro Oficial No. 297*.

Alcover de la Hera, C. (2011). Mediación en contextos de educación superior e investigación. En M. Gonzalo Quiroga, & F. Gorjón, *Métodos alternos de solución de conflictos* (págs. 233 - 248). Madrid: Editorial Dykinson.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Universidad Central del Ecuador. (2016). *Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las instituciones de Educación Superior en el Ecuador*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Costello, B., Wachtel, J., & Wachtel, T. (2010). *Manual de Prácticas Restaurativas para Docentes, Personal Responsable de la Disciplina y Administradores de Instituciones Educativas*. Bethlehem: International Institute for restorative practices.

Flores Fernández, Jorge. (Mayo de 2009). *Pantallas Amigas*. Obtenido de Pantallas Amigas: <http://www.pantallasamigas.net/wp-content/uploads/2018/05/pantallasamigas-ciberderechos-los-e-derechos-de-la-infancia-en-el-nuevo-contexto-tic-1.pdf>

Ministerio de Salud Pública. (2009). *Normas y protocolos de atención integral de la violencia de género, intrafamiliar y sexual por ciclos de vida*. Quito: Ministerio de Salud Pública.

Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Organización Mundial de la Salud. (2003). *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

París Albert, S. (2003). Reseña de "Aprender del conflicto. Conflictología y Educación" de Eduard Vinyamata. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 315-328.