



PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

**APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO DEL INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS
NACIONALES MEDIANTE RESOLUCIÓN NO. RES-SO-029-NO.101/2019 EN SESIÓN ORDINARIA NO. 029
DE 30 DE OCTUBRE Y 11 DE DICIEMBRE DE 2019**

Contenido

| | | |
|-------|--|----|
| I. | Presentación..... | 1 |
| II. | Objeto del Protocolo | 2 |
| III. | Objetivo del Protocolo..... | 2 |
| IV. | Principios y derechos que rigen la actuación en casos de violencia | 3 |
| V. | Ámbito de aplicación | 5 |
| VI. | Marco normativo..... | 5 |
| VII. | Marco Conceptual..... | 19 |
| VIII. | Actores y Atribuciones..... | 23 |
| IX. | Procedimiento | 24 |



Handwritten signature and date: 2024

I. Presentación

La desigualdad de Género constituye uno de los grandes desafíos que atraviesa la sociedad como un todo, al ser un problema histórico y estructural que se manifiesta en todos los espacios de convivencia social (familia, trabajo, instituciones educativas y espacios públicos). Esta desigualdad se expresa muchas veces a través de formas diversas de violencia que vulneran los derechos humanos, la dignidad, el derecho de autodeterminación u el desarrollo integral de los seres humanos. Reconociendo estos hechos, las Instituciones de Educación Superior (IES), como centros encargados de generar y difundir conocimiento, tienen el compromiso ético que ser protagonistas en el proceso de cambio que exige esta dura realidad, promoviendo conocimiento sobre dichos temas y convirtiéndose en espacio de no violencia de género.

En este contexto, el IAEN, como Universidad de Posgrado del Estado, que cumple con la misión de formar, capacitar y brindar educación continua, principalmente, a las y los servidores públicos, reconoce la importancia de promover ambientes saludables, libres de violencias, acoso y discriminación en nuestra comunidad universitaria. Por tal motivo, desde el 2015 se han realizado actividades de promoción y prevención de violencia de género, así como programas de orientación y acompañamiento, divulgando el apoyo institucional contra la violencia y el acoso en el ámbito educativo superior.

De esta forma, es importante la creación de un instrumento institucional que establezca los procedimientos a seguir en los casos de acoso discriminación y violencias en contra del personal administrativo, docente y estudiantil, de conformidad con 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 proporcionado por la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Red de Educación Superior (RESG) coordinada por SENESCYT, el IAEN ha adecuado sus protocolos establecidos para estos casos.

El documento se fundamenta en las principales normas internacionales sobre el tema, así como en la Constitución de la República y en las demás normativas nacionales pertinentes, además de contar con un marco de política pública. Sobre esta base, se enuncian los principios que guiarán la actuación de la universidad y el marco conceptual que norteará la interpretación de los hechos. Posteriormente, se establecen los actores responsables, sus funciones y el procedimiento adoptado para el tratamiento de las denuncias.

Asimismo, el protocolo institucional de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en el género del IAEN es un documento que tiene por objeto desarrollar una cultura de paz y respeto y proteger a todos los miembros de la comunidad universitaria, independiente del sexo, orientación o identidad sexual. En este contexto, se resalta que la expresión **género** no es sinónimo de mujer, sino una categoría relacional que se presenta como herramienta de análisis para las relaciones de poder tradicionalmente establecidas

entre los sexos. Estas relaciones construidas culturalmente establecen roles fijos para ambos sexos, lo que produce afectaciones tanto al hombre cuanto a la mujer, aunque estas violencias produzcan estadísticamente muchas más víctimas del sexo femenino. Finalmente, el género no solamente debe ser comprendido de forma integral como de forma intersectorial, una vez que deben vincularse otras categorías como de raza, color, edad, idioma, religión, nacionalidad, creencias o prácticas culturales, situación económica, nacimiento o situación familiar, origen étnico o social, y condición de discapacidad, sea física o mental.

El Instituto de Altos Estudios Nacionales reitera su compromiso con la generación de un entorno académico y laboral donde se garantice el respeto a los derechos humanos, la dignidad y la igualdad de todos. Por esto, se garantizará la prevención de la violencia de género en los espacios académicos y la formación de profesionales con enfoque de género, así como la imparcialidad de su actuación y la adecuada atención a las víctimas, a través de la creación de un Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, de carácter independiente e interdisciplinario, con funciones tanto preventivas como de recibir y analizar las denuncias de violencia.

II. Objeto del Protocolo

El objeto del presente protocolo es institucionalizar las acciones y procedimientos para brindar medidas de prevención, protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad IAEN de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de las víctimas. Así también, busca crear mecanismos ágiles para identificar, procesar, sancionar y erradicar este tipo de conductas.

III. Objetivo del Protocolo

- a. Promover un ambiente de respeto y convivencia armónica entre todos los miembros de la comunidad universitaria.
- b. Prevenir el cometimiento de actos que generen acoso, violencia y discriminación a través de campañas de difusión, sensibilización, concienciación y capacitación en la comunidad universitaria.
- c. Proteger, acompañar y reparar a las personas víctimas de acoso, violencia y discriminación que integran la comunidad del IAEN.
- d. Garantizar el debido proceso en el conocimiento y sustanciación de los hechos vinculados con acoso, violencia y discriminación.

IV. Principios y derechos que rigen la actuación en casos de violencia

1. Confidencialidad

El principio de confidencialidad protege la reserva de identidad de las personas afectadas, quejas, reclamantes, testigos y todas las que participen en el proceso investigativo. La confidencialidad de la información será observada de forma obligatoria por el personal académico, estudiantil y administrativo del IAEN que tenga conocimiento del hecho y del proceso.

2. Principio de colaboración

Todos quienes integran la comunidad académica del IAEN tienen la obligación de colaborar para identificar, denunciar, procesar y erradicar conductas vinculadas a los casos de acoso, discriminación y violencia de género, y promover un ambiente de respeto y de convivencia armónica.

3. Debido Proceso

El principio de debido proceso supone un conjunto de derechos subjetivos que atañen a ambas partes, a los cuales corresponden los siguientes deberes de los órganos competentes:

- a. Derecho a la notificación con los hechos que se le imputa;
- b. Derecho a que le oiga y a ofrecer la prueba de descargo que estime pertinente;
- c. Derecho a la defensa, asistido por un defensor técnico, si así desea la parte;
- d. Derecho a la notificación de la decisión final; y,
- e. Derecho a la impugnación de la decisión final.

4. Imparcialidad

Se evitará las conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses las terceras personas vinculadas al proceso deberán abstenerse de la participación en el mismo.

5. No revictimización

El derecho a la no revictimización garantiza a la persona agredida el no sufrir o exponerse a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de protección, atención, investigación, sustanciación del proceso administrativo y reparación. La revictimización puede expresarse en conductas 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 e inadecuadas por parte de institución.

6. Integralidad

Se garantiza la coordinación y articulación de las diferentes instancias de la universidad para la atención oportuna en los casos de acoso, discriminación y violencia.

7. Derecho a la defensa

El derecho a la defensa de la persona denunciada implica un conjunto de garantías que deben ser respetado por los órganos competentes, en ejercicio del principio del debido proceso. Una vez conocida la denuncia, la persona tiene derecho a ser notificada, ser escuchada y realizar los descargos conforme el marco legal institucional.

8. Transversalidad de género y enfoque de derechos

En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. Todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo este protocolo se desarrollarán bajo un enfoque de género.

9. Principio pro víctima

En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género contra cualquier persona de la comunidad universitaria se aplicará la norma y la interpretación más favorable a los derechos de las víctimas de violencia.

10. Atención, protección y acompañamiento

La persona afectada tiene derecho a recibir inmediatamente atención psicológica que le brinde contención emocional. Se adoptarán todas las medidas para su protección que sean necesarias, incluyendo toda la asesoría institucional que le pueda entregar la universidad.

11. Derivación, notificación y respuesta efectiva

Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna por todas las instancias de la universidad hasta su resolución. Los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser procesados administrativamente, denunciados y derivados al Sistema de Justicia. Los organismos del IAEN brindarán acompañamiento y asistencia técnica, en el marco de sus competencias.



12. Celeridad

Las denuncias de acoso u otro tipo de violencia de género deberán ser atendidas y solucionadas sin retraso ni dilaciones, y sin exceder el plazo fijado por la ley o el protocolo.

13. Gratuidad

Todos los trámites, asesoría profesional y asistencia que brinde el IAEN en estos casos serán gratuitos.

V. **Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo deberá ser observado y aplicado por toda la comunidad universitaria, que contempla:

- Autoridades.
- Docentes e investigadores/as.
- Personal administrativo y trabajadores.
- Estudiantes.
- Cualquier persona que preste sus servicios en la institución, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

Si la persona es agredida o acosada por personas ajenas a la comunidad universitaria, no se activará la Comisión de actuación y revisión. No obstante, se le brindará orientación, asesoramiento y atención que requiera la víctima.

VI. **Marco normativo**

El presente Protocolo tiene por base la normativa internacional y nacional de referencia sobre el derecho de igualdad y no discriminación, además de las que tratan sobre la prevención y erradicación de la violencia basada en el género. Una vez que sería imposible reproducir en este Protocolo todo el amplio contingente normativo desarrollado hasta la fecha, enseguida se destacan los documentos más relevantes que nortearán la actuación del IAEN en los casos de violencia que atañen el presente documento:

1. **DECLARACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE JUSTICIA PARA LAS VÍCTIMAS DE DELITOS Y DEL ABUSO DE PODER** (Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985)

A. **Las víctimas de delitos**

1. Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida



financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder.

2. Podrá considerarse "víctima" a una persona, con arreglo a la presente Declaración, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al perpetrador e independientemente de la relación familiar entre el perpetrador y la víctima. En la expresión "víctima" se incluye, además en su caso, a los familiares o personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.

3. Las disposiciones de la presente Declaración serán aplicables a todas las personas sin distinción alguna, ya sea de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, nacionalidad, opinión política o de otra índole, creencias o prácticas culturales, situación económica, nacimiento o situación familiar, origen étnico o social, o impedimento físico.

Acceso a la justicia y trato justo

4. Las víctimas serán tratadas con compasión y respeto por su dignidad. Tendrán derecho al acceso a los mecanismos de la justicia y a una pronta reparación del daño que hayan sufrido, según lo dispuesto en la legislación nacional.

5. Se establecerá y reforzarán, cuando sea necesario, mecanismos judiciales y administrativos que permitan a las víctimas obtener reparación mediante procedimientos oficiales u oficiosos que sean expeditos, justos, poco costosos y accesibles. Se informará a las víctimas de sus derechos para obtener reparación mediante esos mecanismos.

6. Se facilitará la adecuación de los procedimientos judiciales y administrativos a las necesidades de las víctimas:

- a. Informando a las víctimas de su papel y del alcance, el desarrollo cronológico y la marcha de las actuaciones, así como de la decisión de sus causas, especialmente cuando se trate de delitos graves y cuando hayan solicitado esa información;
- b. Permitiendo que las opiniones y preocupaciones de las víctimas sean presentadas y examinadas en etapas apropiadas de las actuaciones siempre que estén en juego sus intereses, sin perjuicio del acusado y de acuerdo con el sistema nacional de justicia penal correspondiente;
- c. Prestando asistencia apropiada a las víctimas durante todo el proceso judicial;

- d. Adoptando medidas para minimizar las molestias causadas a las víctimas, proteger su intimidad, en caso necesario, y garantizar su seguridad, así como la de sus familiares y la de los testigos en su favor, contra todo acto de intimidación y represalia;
- e. Evitando demoras innecesarias en la resolución de las causas y en la ejecución de los mandamientos o decretos que concedan indemnizaciones a las víctimas.

7. Se utilizarán, cuando proceda, mecanismos oficiosos para la solución de controversias, incluidos la mediación, el arbitraje y las prácticas de justicia consuetudinaria o autóctonas, a fin de facilitar la conciliación y la reparación en favor de las víctimas.

B. Las víctimas de abuso de poder

18. Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que no lleguen a constituir violaciones del derecho penal nacional, pero violen normas internacionalmente reconocidas relativas a los derechos humanos.

19. Los Estados considerarán la posibilidad de incorporar a la legislación nacional normas que proscriban los abusos de poder y proporcionen remedios a las víctimas de esos abusos. En particular, esos remedios incluirán el resarcimiento y la indemnización, así como la asistencia y el apoyo materiales, médicos, psicológicos y sociales necesarios.

20. Los Estados considerarán la posibilidad de negociar tratados internacionales multilaterales relativos a las víctimas, definidas en el párrafo 18.

21. Los Estados revisarán periódicamente la legislación y la práctica vigentes para asegurar su adaptación a las circunstancias cambiantes, promulgarán y aplicarán, en su caso, leyes por las cuales se prohíban los actos que constituyan graves abusos de poder político o económico y se fomenten medidas y mecanismos para prevenir esos actos, y establecerán derechos y recursos adecuados para las víctimas de tales actos, facilitándoles su ejercicio.

2. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

Art. 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a. Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio;
- b. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c. Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f. Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g. Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

3. LA RECOMENDACIÓN GENERAL 35 DE COMITÉ CEDAW (2017)

10. El Comité considera que la violencia de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales por los cuales la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres y sus roles estereotipados se perpetúan. A lo largo de su trabajo, el Comité ha dejado claro que esta violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en la Convención.

20. En todas las regiones se han registrado episodios de violencia homofóbica y transfóbica. Esa violencia puede ser física (a saber, asesinatos, palizas, secuestros, violaciones y agresiones sexuales) o psicológica (a saber, amenazas, coacciones y privaciones arbitrarias de la libertad). Estas agresiones constituyen una forma de violencia de género, impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género.

?



4. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELÉM DO PARÁ"

Art. 1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 3.- Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 7.- Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño y otros medios de compensación justos y eficaces; y,

2.

- h. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

5. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...)

“(...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Art. 331.- (...) Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 341.- 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 la diversidad y la no discriminación (...)

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. (...)”

Art. 393.- El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos.

6. CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

Art. 166.- Acoso sexual.- 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, 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.

Art. 167.- Estupro. - La persona mayor de dieciocho años que recurriendo al engaño tenga relaciones sexuales con otra, mayor de catorce y menor de dieciocho años, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

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

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.

Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.

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

1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.
2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.
3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.

Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:

1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente.
2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.
3. La víctima es menor de diez años.
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.
5. La o el agresor es ascendiente o descendente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo.
7. En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

Art. 176.- Discriminación.- 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.

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.

Art. 177.- Actos de odio. - 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 sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los

actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

Art. 421.- Denuncia. - La persona que llegue a conocer que se ha cometido un delito de ejercicio público de la acción, podrá presentar su denuncia ante la Fiscalía, al personal del Sistema especializado integral de investigación, medicina legal o ciencias forenses o ante el organismo competente en materia de tránsito.

La denuncia será pública, sin perjuicio de que los datos de identificación personal del denunciante, procesado o de la víctima, se guarden en reserva para su protección.

Art. 422.- Deber de denunciar. - Deberán denunciar quienes están obligados a hacerlo por expreso mandato de la Ley, en especial:

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. (...)

(...)3. Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas, por presuntos delitos cometidos en dichos centros. (...)"

7. CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

(...) m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. (...)"

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

(...) j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa. (...)"

Art. ...- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral 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. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.



Handwritten signature in blue ink, followed by the number 4.

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

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

(...) 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (...)"

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

"(...) 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. (...)"

8. LEY ÓRGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Art. 10.- Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público. - (...) La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación.

Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:

"(...) l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados (...)"

DISPOSICIÓN GENERAL DECIMA NOVENA. - Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionado por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.

2



9. LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Art. 10.- Tipos de violencia. Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:

- a) **Violencia física.** - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.
- b) **Violencia psicológica.**- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.

- c) **Violencia sexual.**- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.


15


También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en niñas y adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía.


d) Violencia económica y patrimonial. - Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:

1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles;
2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;
4. La limitación o control de sus ingresos; y,
5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

e) Violencia simbólica. - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, 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.

f) 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

2.
16
4



sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

- g) Violencia gineco-obstétrica. - Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico.

Art. 11.- Concurrencia de violencias. Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos.

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 siguientes:

(...) 2. 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 educativa de todos los niveles;

3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o 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; (...)

(...) 5. 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; (...)

(...) 8. En el espacio público o comunitario. - Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso público; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte público y otros de uso común tanto rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida, que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes (...)

10. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

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

Entre sus atribuciones, están:

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMA PRIMERA. - Las instituciones de educación superior en un plazo de sesenta (60) días normarán el procedimiento de denuncia vía administrativa y judicial de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales perpetuados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad universitaria, entiéndase a estos como directivos, funcionarios(as), personal académico, no académico, administrativo, trabajadores(as) y estudiantes.

VII. Marco Conceptual

El protocolo institucional de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en el género del IAEN es un documento que tiene por objeto desarrollar una cultura de paz y respeto y proteger a todos los miembros de la comunidad universitaria, independiente del sexo, orientación o identidad sexual. Sin embargo, a partir del reconocimiento de que las situaciones de acoso sexual afectan desproporcionadamente a las mujeres, y que el marco normativo y teórico sobre estos temas parten de esta realidad, en las siguientes líneas se expondrán importantes conceptos que fueron desarrollados como un marco conceptual complementario para la aplicación del enfoque de género en la actuación de los órganos competentes.

Así, el **enfoque o perspectiva de género** es una herramienta teórico-metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones y normas que las sociedades establecen a partir de las diferencias biológicas entre mujeres, dentro de una matriz heterosexual. Se enfoca en las relaciones sociales y las estructuras de poder. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por lo tanto, es factible de cambiar. Pone en evidencia que los roles sociales y culturales asignados a mujeres y hombres, no son naturales sino construcciones culturales que se convierten en un molde demasiado ajustado para ambos sexos.

Este enfoque toma además en cuenta las diferencias étnicas, de clase, generacional, religiosa, geográfica, por orientación sexual, entre otras. Permite visualizar y reconocer, además, la predominante existencia de relaciones jerárquicas y desiguales entre hombres y mujeres, cuya consecuencia es que las mujeres tienen condiciones de vida inferiores a los hombres en nivel mundial.

De esta forma, inicialmente se entiende la **violencia de género** como un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. Esta violencia puede asumir distintas manifestaciones, que incluyen (pero no agotan) la violencia física, psicológica, sexual, socioeconómica, verbal, entre otras. Los diversos tipos de violencia pueden ocurrir tanto en el ámbito público como en el privado.

De esta forma, se considera como **ámbito privado** el que se constituye en el espacio y dentro de las acciones que están vinculadas a la familia y lo doméstico, donde tradicionalmente fue asignado a las mujeres un papel protagónico que no es valorado en todas sus dimensiones por la sociedad. Este es un nivel primario para la reivindicación de sus derechos. De otra parte, el **ámbito público** es el entendido como el espacio y las acciones relacionados con la producción y la política, donde se definen las estructuras económico-sociales de las sociedades y que constituyen el espacio tradicionalmente masculino.

Como ya se evidenció anteriormente, el **acoso**, como las demás formas de violencia de género, predominantemente se dirige contra las mujeres y las personas que están fuera de la heteronormatividad. Esta es una forma recurrente de violencia que ocurre en el espacio público y es entendida por muchos autores como una expresión de los estereotipos de género en el espacio público, como consecuencia de su inevitable – pero no perdonable – incorporación en el mercado de trabajo, en ambientes tradicionalmente masculinos y que representa el consecuente abandono del rol inicialmente asignado en la sociedad (Rubio, 2018). En este contexto, el acoso es un precio que estas personas pagan por transgredir estos espacios no permitidos. Además, el acoso laboral y sexual son expresiones de abuso de poder, al que se asocia un valor instrumental de sometimiento de las mujeres y otros grupos vulnerables, perpetuado a través de la impunidad en la que se suele ejercer (Rubio, 2018).

En este mismo contexto, se entiende como **hostigamiento sexual** la conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado para quien lo reciba, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un prejuicio en las condiciones materiales de empleo o de actividad académica, en el desempeño laboral o educativo o en el estado general de bien estar personal de la víctima. El hostigamiento también puede presentarse en situaciones que permiten al sujeto activo crear un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o humillante para la víctima.

Algunas de las manifestaciones de hostigamiento sexual son:

Físicas: Acercamiento a roces, tocamientos corporales, besos, abrazos;

Verbales: Comentarios sexuales (palabras, insinuaciones, propuestas, invitaciones); chistes obscenos o machistas; piropos incómodos; llamadas telefónicas; amenazas.

No verbales: Miradas lascivas, silbidos, gemidos, susurros, etc.; gestos (guiñarse el ojo, chuparse los labios, señalarse o tocarse los genitales; cartas, notas escritas, dibujos; regalos.

Digitales: mensajes escritos con contenido con contenido sexual vía correo electrónico, aplicaciones o redes sociales; envío de videos, fotografías, post, gif, emoticos; Audios o canciones con contenido sexual o dedicatorias románticas; tomar fotografías sin autorización.

Una de las manifestaciones más frecuentes de esta conducta es el **acoso laboral**, también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing. Este tipo de violencia está definida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (art. 13) como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

20



De otra parte, el **acoso sexual** viene a ser definido en el COIP (Art. 166) el acto de solicitar 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.

Asimismo, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de **relaciones de poder**. Se reconoce que, según las estadísticas más recientes en nivel mundial, las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras, les falta confianza en sí mismas, o han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio. Sin embargo, también corren peligro de padecer semejante conducta cuando son percibidas como competidoras por el poder.

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género según la CEDAW (ONU, 1979), tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Así como ya se afirmó, si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres. Este desequilibrio guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.

De esta forma, según la OIT son parte de la definición del acoso sexual:

- Comportamiento del victimario - conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Recusa por parte de la víctima - Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo); y,
- Sanción o retaliación por parte del victimario - conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

En esta orientación, cobra especial relevancia la comprensión de la noción **de relaciones de poder**, comprendidas como aquellas 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 o la prevalencia sobre grupos

históricamente discriminados, en los cuales se evidencia un desequilibrio en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

En este escenario, la **misoginia** es la expresión máxima de esta relación jerarquizada y desigual entre los sexos, que se manifiesta “cuando se piensa y se actúa como si fuese natural que se dañe, se margine, se maltrate y se promuevan acciones hostiles, agresivas y machistas hacia las mujeres”. La misoginia es un concepto específico que trae a la luz la realidad que viven las mujeres, constituyéndose en una definición política una vez que tradicionalmente solo por ser mujer la persona es discriminada, interiorizada, denigrada, abusada, marginada, sometida, confiscada, excluida y está expuesta al daño. En síntesis, la misoginia es un recurso consensual de poder que oprime a las mujeres antes de actuar o manifestarse, aún antes de existir, sólo por su condición de género (Fiscalía General del Estado, 2016).

Con todo, vale la pena reafirmar que la **violencia por razones de género** no afecta solamente a las mujeres. En gran medida, las **personas no heteronormativas**, en toda su diversidad, son víctimas de discriminación y muchas otras violencias tanto en el ámbito público como privado. Así, es necesario reconocer que existe una diversidad sexual que se extiende más allá de las tradiciones fronteras binarias (hombre-mujer) y que todas estas personas deben gozar de dignidad y del derecho a una vida libre de violencia.

De esta forma, se reconoce las **diversidades sexuales y de género**, como referencia a las identidades sexuales que reivindican la aceptación de una amplia gama de diversidad de comportamientos sexuales, con iguales derechos, libertades y oportunidades, como prácticas amparadas por los derechos humanos. Refiere a la pluralidad de orientaciones sexuales y manifestaciones de la identidad de género y sexual, ni se circunscriben a lo masculino y femenino, como exclusivo de hombres y mujeres, respectivamente. Específicamente, las personas que tienen mayores afectaciones de derechos y están expuestas al mayor número de violencias son las personas trans; al punto que su expectativa de vida en Latinoamérica es de 35 años. El concepto de transfobia, por lo tanto, hace referencia al temor, rechazo o aversión, a menudo en forma de actitudes estigmatizadoras o conductas discriminatorias, hacia las personas transexuales, transgénero y travestis.

Finalmente, cabe resaltar que el **proceso de victimización** no se restringe a las consecuencias de la violencia ejercida por el victimario sobre la víctima, conocida como **victimización primaria**. La actuación de las autoridades e instituciones públicas puede provocar incluso más sufrimiento a la víctima y sus personas cercanas que el delito en sí mismo. Así, es necesario respetar los derechos de las víctimas para evitar los procesos de **victimización secundaria** en los cuales existen nuevas violencias, intencionadas o no, por acción o por negligencia, pero que producen sufrimiento a la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante los procedimientos a los cuales es sometida. Algunas de estas formas de violencia pueden ser: rechazo, indolencia,

indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.

VIII. Actores y Atribuciones

El Consejo Académico Universitario creará una Comisión de Prevención, Atención y Revisión de Casos de Violencia de Género, como instancia permanente de este órgano para para el asesoramiento sobre estos hechos.

La Comisión de Prevención, Atención y Revisión de Casos de Violencia de Género (La Comisión) estará integrada por:

1. Director/a de Bienestar Institucional y Admisiones y/o su delegado.
2. Director/a de Procuraduría o su delegado.
3. Representante de los Docentes.
4. Representante de los Estudiantes.
5. Representante de los servidores y trabajadores.
6. Experto en género.
7. Psicólogo.

La composición de la Comisión se renovará a cada dos años y será conformada por la mitad más uno de sus miembros del sexo femenino.

Para el conocimiento de una denuncia concreta la Comisión formará una subcomisión que estará integrada por:

1. Director/a de Bienestar Institucional y Admisiones y/o su delegado.
2. Director/a de Procuraduría o su delegado.
3. Los representantes de los estamentos universitarios a los que pertenecen las partes involucradas en los hechos.
4. Experto en género

La subcomisión, a nombre de la Comisión, será responsable de conocer, investigar los hechos y elaborar el informe que será puesto a conocimiento de las autoridades del IAEN.

ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

1. Realizar prevención mediante campañas de difusión, inducción y capacitación en la Comunidad Universitaria.
2. Difundir el protocolo a fin de sensibilizar y concienciar a toda la comunidad universitaria.
3. Dar seguimiento a las denuncias receptadas por la Dirección de Bien Estar Estudiantil a través la indagación e investigación de los hechos.
4. Realizar un informe sobre el caso y recomendar sanciones de conformidad con la normativa establecido por la LOES y será presentado al/la Rector/a de la institución para analizarlo en Consejo Académico Universitario, donde se aprobará el informe si es del caso. Puede solicitar aclaraciones o ampliación de información al Comité.
5. Garantizar una actuación técnica para los casos que atienda, de forma que se garantice un proceder profesional e imparcial informado por una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género y la no discriminación.
6. Solicitar y dar seguimiento a la adopción por las autoridades de medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

IX. Procedimiento

El procedimiento de contención emocional a la víctima, de denuncia e indagación de los hechos, así como de la eventual sanción administrativa del agresor en la institución será expedito, cumpliéndose con las siguientes etapas:

1. Conocimiento del hecho

La persona afectada o cualquier persona que conozca sobre casos de discriminación, acoso y violencia basada en género, en los que denunciante (s) y denunciado (s) sean miembros de la comunidad universitaria del Instituto de Altos Estudios Nacionales, dentro o fuera del recinto universitario, deberá poner en conocimiento de forma verbal o escrita a la Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones el hecho ocurrido. En caso de que la denuncia sea verbal, esta se reducirá a escrito en el momento del levantamiento de los hechos que ocurrirá posterior a la atención psicológica y formará parte del expediente.

2. Atención inmediata

La Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones solicitará inmediatamente el acompañamiento psicológico a la víctima. La atención y el acompañamiento psicológico serán realizados por una profesional experta, quien realizará todo el proceso de contención emocional inicial y posteriormente todo el proceso de acompañamiento de la víctima buscando su resiliencia. De ser necesario, la universidad derivará a la víctima a atención médica.

La profesional en psicología posterior a la atención psicológica inicial deberá levantar un informe en el que registre el estado emocional de la víctima.

Este informe será anexado al Informe de Levantamiento de los Hechos que se entregará a la Subcomisión correspondiente en el término de 24 horas.

3. Levantamiento de los hechos

Posterior a la atención psicológica inicial, si así lo desea la víctima, se le tomará la versión de los hechos suscitados, caso contrario, se le fijará un nuevo día y hora para hacerlo.

El proceso de rendición de la versión de los hechos se cumplirá con la presencia del psicólogo que realizó la atención inicial y el acompañamiento del experto en género integrante de la Comisión de Prevención, Atención y Revisión de Casos de Violencia de Género.

En el Informe de Versión de los Hechos deberá constar entre otros elementos los siguientes:

- a. Información general de la persona denunciante, de la víctima y de la denunciada.
- b. Lugares, fechas, horarios y testigos del hecho denunciado.
- c. Descripción de los hechos.
- d. Evidencias de los hechos denunciados, en caso de existir.

Este informe será suscrito y entregado a la Dirección de Bienestar Institucional y Admisiones en plazo de 24 horas, la que enviará a la Comisión para que constituya y convoque a la subcomisión correspondiente. La Subcomisión de Prevención, Atención y Revisión de Casos de Violencia de Género tomará conocimiento del caso y de los informes correspondientes.

En esta parte del proceso, se la víctima solicita el apoyo jurídico de la universidad para acusar formalmente al presunto agresor, se la derivará a la Dirección de Procuraduría a fin de que brinde el asesoramiento respectivo.

4. Investigación y Elaboración de Informe

Una vez convocada la Subcomisión de Prevención, Atención y Revisión de Casos de Violencia de Género, conocerá el Informe Psicológico y el Informe de Versión de los Hechos.

La Subcomisión llamará a la persona denunciada, así como los testigos de ambas partes, para tomar sus versiones sobre los hechos, los que serán valorados para la elaboración y presentación del Informe Final.

El Informe Final deberá guardar la confidencialidad y reserva de las partes involucradas, sin identificar a las mismas, y será presentado en un plazo de 24 horas a la Máxima Autoridad para que inmediatamente convoque al Consejo Académico Universitario (CAU).

El informe contendrá al menos lo siguiente:

- Relación de los hechos;
- Identificación de las partes (sin mencionar nombres);
- Marco jurídico aplicable;
- Análisis del Caso;
- Conclusiones y Recomendaciones de acción al CAU.

5. Medidas Cautelares y de Protección

La Subcomisión de Prevención, Atención y Revisión de Casos de Violencia de Género, podrá solicitar al Rector de la Universidad, como medida cautelar urgente, la separación entre denunciante y denunciado, suspendiendo a este último de sus funciones desde el momento de la presentación de la denuncia, hasta la finalización del proceso administrativo. Además, solicitará se le imponga al denunciado la prohibición de acercarse a la persona denunciante o agredida tanto en el establecimiento educativo, su hogar o cualquier otro lugar.

6. Conocimiento del Informe y Decisión

Con el informe presentado por la Subcomisión el Rector de la universidad convocará inmediatamente al CAU, el que, en el término de 24 horas se reunirá para conocer el Informe y resolver si amerita o no el inicio del proceso disciplinario en contra del presunto infractor.

El CAU, asimismo podrá solicitar la ampliación del Informe a la subcomisión, la que presentará un nuevo informe en el término de 48 horas, tras lo cual el CAU volverá a reunirse, conocerá y resolverá de forma definitiva el informe.

7. Denuncia Judicial

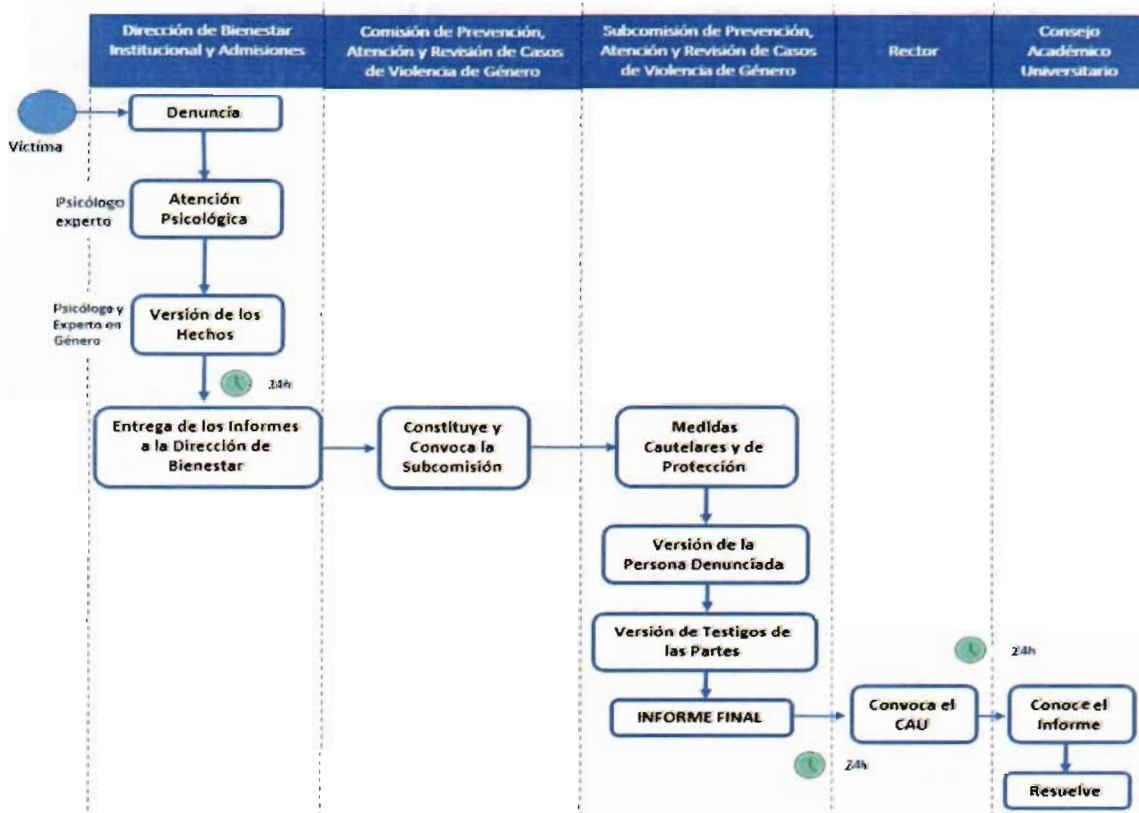
En caso de que, del Informe de la Subcomisión se considere que los hechos podrían constituir delito de acción pública, la máxima autoridad, a nombre de la universidad, presentará la denuncia correspondiente al órgano competente, esto sin perjuicio del procedimiento administrativo disciplinario a que hubiere lugar en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 422 del COIP.

En caso que la persona afectada presenta la querrela correspondiente en contra del agresor, el IAEN brindará el apoyo jurídico pertinente a la víctima.

8. Proceso Disciplinario

El CAU, una vez aprobado el informe elaborado por la subcomisión, y de hallar méritos suficientes, dispondrá el inicio inmediato del proceso disciplinario correspondiente en contra del presunto infractor. El proceso disciplinario se instaurará dentro de las 24 horas siguientes, observará el derecho al debido proceso de las partes involucradas, y seguirá el trámite especial que para estos casos determine el Reglamento de Régimen Disciplinario del IAEN.

RUTAS DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO DEL IAEN



[Handwritten signature and initials]

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, los días 30 de octubre y 11 de diciembre de 2019, mediante resolución RES-SO-029-No.101/2019.



Dr. Fernando López Parra
Rector
PRESIDENTE DEL CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO

Handwritten initials 'w' on the left and 'p.' on the right.



Ab. Ximena Carvajal Chiriboga
Secretaria General
SECRETARIA DEL CONSEJO ACADÉMICO UNIVERSITARIO

