


**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN EN CASOS DE
ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y
VIOLENCIA BASADA EN
GÉNERO Y ORIENTACIÓN
SEXUAL EN LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR**



CONTENIDO

I.	MARCO DE LA POLÍTICA PÚBLICA.....	5
II.	MARCO NORMATIVO.....	5
	2.1. Normativa nacional vigente sobre violencia, acoso sexual y laboral.....	6
	2.2. Normativa sobre educación superior vigente.....	8
	2.3. Sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación.....	13
III.	OBJETO DEL PROTOCOLO.....	18
IV.	PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA.....	18
	1. Confidencialidad.....	15
	2. Profesionalismo.....	15
	3. Imparcialidad.....	15
	4. No re-victimización.....	15
	5. Integralidad.....	15
	6. Derecho a la defensa.....	16
	7. Transversalidad de género y enfoque de derechos.....	16
	8. Principio Pro ser humano.....	16
	9. Atención, protección y acompañamiento	16
	10. Derivación, notificación y respuesta efectiva.....	16
V.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	21
VI.	PROCEDIMIENTO DE ACTORES, ACTUACIÓN Y FUNCIONES.....	21
	1. Primera etapa: identificación y comunicación del hecho.....	17
	2. Segunda etapa: de la denuncia.....	17
	3. Tercera etapa: actuación del Comité de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación o violencia de género.....	19
	4. Cuarta etapa: informe del Comité de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género al rector/a.....	20
VII.	RUTA DE ACTUACIÓN EN INSTANCIAS DEL ESTADO.....	25
	1. Procedimiento médico.....	21
	2. Procedimiento psicológico	22
	3. Procedimiento legal.....	22

BIBLIOGRAFÍA

GLOSARIO

ANEXO I

ANEXO II

Presentación

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Red de Educación Superior y Género (RESG) coordinada por SENESCYT, considerando la necesidad de apoyar a las instituciones de educación superior (IES) en el abordaje del tema de acoso, discriminación y violencia sexo-genérica han decidido elaborar un protocolo de manera conjunta con Acción Ciudadana por la Democracia y Desarrollo (ACDemocracia). Así, la presente propuesta ha sido construida en un proceso de revisión y análisis de diversos protocolos de erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario, implementados en las universidades de Ecuador y de reconocidas universidades de varios países.

La violencia basada en género y en la orientación sexual continúa en la sociedad y es un indicador de la gran desigualdad y sometimiento que viven estos grupos; dinámicas que están fuertemente arraigadas en las culturas patriarcales (CNIG, 2017: 3). De igual manera, “la violencia de género implica una violencia a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas” (UNAM, 2016: 4). En la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2011, refleja que 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia (física, psicológica, sexual y/o patrimonial) de género. De igual manera, esta misma encuesta señala que el 61,4% corresponde al área urbana y 58,7% a la rural¹.

La Encuesta, además, visibiliza otros datos entre los que cabe destacar que si bien 1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual, sin embargo, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%. Y que, independientemente de la autoidentificación étnica, el mayor porcentaje de violencia de género, lo han vivido las mujeres indígenas y afroecuatorianas². Esto podría expresar que la discriminación, por el factor étnico u otros, son elementos que coadyuvan o están ligados con estas dinámicas de violencia. Por ello, este instrumento incorpora el acoso y la discriminación como aspectos para ser tomados en cuenta en el ámbito de las IES para promover la erradicación de la violencia sexo-genérica.

Esta normativa pone énfasis en los principios que rigen la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia sexo-genérica y en las diferentes etapas que se debe seguir en el procedimiento de actuación, prevención y sanción. Por último, es importante señalar que la naturaleza de este protocolo es flexible. En ese sentido, permitirá a las diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) que no cuenten con el mismo, acogerse de acuerdo con sus particularidades y especificidades, como un mecanismo que se establezca institucionalmente o como un elemento referencial para la elaboración de su propia normativa.

ACDemocracia
SENESCYT

¹ <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>

² *Ibíd.*

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

I. MARCO DE POLÍTICA PÚBLICA

El presente protocolo se basa en la normativa constitucional vigente, los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres y las personas de las diversidades de orientación sexual e identidad de género.

En concordancia con la Constitución, rigen para el presente Protocolo el marco legal establecido en las Convenciones Internacionales de Derechos de las Mujeres, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), las Recomendaciones Generales No.19 y 35 del Comité CEDAW, así como la legislación nacional vigente en la materia, particularmente el Código Orgánico Integral Penal (COIP) y la Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer.

En el caso de las personas de las diversidades de orientación sexual e identidad de género, rigen los Principios de Yogyakarta³ que abordan una amplia gama de normas de derechos humanos y su aplicación

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 define como **Objetivo 1** Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas y en ese marco establece la 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.

El Plan Toda una Vida incluye como una de sus líneas de trabajo el Plan para la Erradicación de la Violencia de Género.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) considera una prioridad incidir en la transformación de estas relaciones inequitativas, en las que se apoya la violencia en el ámbito de la educación superior. Para ello se propone una perspectiva integral que plantea los siguientes retos y desafíos que permitirán, de igual manera, apoyar en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres⁴ y de otros grupos que sean fuente de acoso, discriminación y violencia de cualquier tipo:

- Generar información e investigación con respecto a brechas de género que afectan a mujeres y a personas LGBTI en relación con el acceso, permanencia, elección de carreras profesionales a nivel superior y de posgrado, ocupación en cargos directivos y docentes, liderazgos femeninos violencia de género, discriminación y exclusión para visibilizar y actuar sobre las brechas identificadas⁵ (RESG, 2015:363).

³ <http://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/>

⁴ Estos retos y desafíos se pone en consideración para que las Instituciones de Educación Superior, las puedan acoger de acuerdo con sus especificidades. Promover acciones que permitan prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres

⁵ Esto se enmarca dentro de lo que Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres en su artículo 25, literal q que reza: Desarrollar procesos de investigación y estudio de las problemáticas de violencia de género contra las mujeres.

- Generar en las instituciones de educación superior, estrategias de prevención, normativa, instancias, procedimientos sancionatorios y específicos para el tratamiento de la violencia de género, promoción de la igualdad y la convivencia de manera que sea considerada uno de los fundamentos de la Unidad de Bienestar Estudiantil⁶ (RESG, 2015:363).
- Crear espacios de discusión sobre la problemática de género en la comunidad y en sus instancias de liderazgo, con la finalidad de conseguir que se conviertan en ejes promotores de la igualdad y en instancias veedoras de las estrategias y procesos creados para la prevención y tratamiento del acoso, discriminación y de la violencia de género (RESG, 2015:363).
- Promover la transformación de patrones culturales discriminatorios que esencializan la división sexual del trabajo y construyen estereotipos de género, que reproducen la noción de profesiones designadas para mujeres y otras para hombres⁷ (RESG, 2015:363).
- Incorporar en las carreras de las diferentes disciplinas con énfasis en las de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) la perspectiva de género, desde la pedagogía feminista, para garantizar su transformación, de forma que se deconstruyan las relaciones de poder jerarquizantes entre los géneros y el currículum oculto presente en los claustros académicos ecuatorianos (RESG, 2015:363).
- Fomentar el acceso de las mujeres y personas LGBTI a carreras referentes a la investigación científica y tecnológica para garantizar su acceso al conocimiento (RESG, 2015:363).
- Generar propuestas de criterios⁸ cuantitativos y cualitativos, estándares e indicadores de género como uno de los parámetros de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior. De esta forma, se garantiza a través de acciones efectivas que se incorpore la igualdad y se genera un estímulo para quienes la aplican (RESG, 2015:363).
- Promover la permanencia en el sistema de educación superior y el acceso de las mujeres a puestos de decisión (rectorados, decanatos y docencia), articulando las políticas de educación con otras relacionadas con el cuidado y

⁶ El cumplimiento de este desafío se enmarca en el artículo 86, de la LOES que reza: "{...}. Esta unidad, además, se encargará de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindará asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos.

Cabe señalar que si bien los institutos en la actualidad no cuentan con una Unidad de Bienestar Estudiantil, para estos casos pueden formarse Comités *Ad hoc*, tal cual se plantea en una parte de esta normativa.

⁷ Artículo 25, literal g) Desarrollar programas de formación dirigidos a docentes y personal administrativo de las IES, en derechos humanos de las mujeres, enfoque de género, derechos sexuales y reproductivos, entre otros, que deconstruyan los discursos y conductas que fomentan la subordinación de las mujeres.

⁸ Por ejemplo: entre los criterios se debería incluir la sostenibilidad en el tiempo para mujeres y personas de diversidad sexogenérica y étnica que acceden a cargos directivos en las IES, con la finalidad de que su posesión no sea un cumplimiento de requisito en un periodo determinado.

reproducción de la vida, que incorporan nociones como la corresponsabilidad y la conciliación del tiempo entre hombres y mujeres, además del reconocimiento de la carga global de trabajo de las mujeres, a través de medidas como las acciones afirmativas (RESG, 2015:363).

- Aportar a la transformación del sistema de educación superior para erradicar patrones de exclusión que han viciado al sistema (RESG, 2015:363).
- Generar estrategias para incorporar la perspectiva de género en toda la comunidad educativa, entre ellas la formación permanente en derechos humanos y género⁹ (RESG, 2015:363).
- Fortalecer la educación pública como espacio fundamental para la democratización de la educación superior con criterios de inclusión (RESG, 2015:363).
- Implementar campañas y programas de sensibilización y formación sobre enfoque de género, derechos de las mujeres en su diversidad, prevención, detección y erradicación de la violencia, y demás, dirigidos a la comunidad educativa, para transformar los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad y violencia de género (LOIPEVCM, 2017: 12).

II. MARCO NORMATIVO

Para el desarrollo del presente documento se ha considerado la normativa internacional como es la Recomendación General 35¹⁰ del comité de la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, así como la normativa nacional a través de los siguientes cuerpos legales:

- Constitución de la República del Ecuador,
- Código Orgánico Integral Penal (COIP),
- Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM),
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP),
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), y
- Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior.

La normativa revisada aborda el tratamiento de los siguientes aspectos:

- Derecho a la igualdad y no discriminación,
- Acoso sexual,

⁹ Artículo 25, literal g) Desarrollar programas de formación dirigidos a docentes y personal administrativo de las instituciones de educación superior, en derechos humanos de las mujeres, enfoque de género, derechos sexuales y reproductivos, entre otros, que deconstruyan los discursos y conductas que fomentan la subordinación de las mujeres.

¹⁰ <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405>

- Violencia de género contra las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género,
- Tipos de violencia y
- Disposiciones legales específicas para el Sistema de Educación Superior.

2.1. Normativa internacional vigente sobre acoso sexual, laboral, discriminación y violencia

Base normativa	Contenido
<p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</p>	<p>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:</p> <p>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;</p> <p>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</p> <p>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;</p> <p>g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.</p>
<p>La Recomendación General 35 de Comité CEDAW (2017)</p>	<p>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</p>

	<p>las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en la Convención;</p> <p>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;</p>
<p>Convención de Belém do Pará</p>	<p>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 ámbito privado;</p> <p>Art. 3.- Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque 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 administrativa, 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 las medidas apropiadas incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o 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 u otros medios de compensación justos y eficaces, y

	h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índoles que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.
Opinión consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	6.1. La Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de <i>jure</i> o de <i>facto</i> . La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio de <i>ius cogens</i> . Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea a todo el ordenamiento jurídico.

Fuente: elaboración SENESCYT y ACDemocracia 2018.

2.2. Normativa Nacional vigente sobre acoso sexual, laboral, discriminación y violencia

Base normativa	Contenido
Constitución de la República del Ecuador	<p>Art. 66, numeral 3 Se reconoce y garantizará a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye:</p> <p>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.</p> <p>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, 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</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014)</p>	<p>Art. 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.</p> <p>Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, el desempeño de sus actividades cotidianas, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días. 2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año. 3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. <p>Art. 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva. En el párrafo segundo, artículo 159 se señala la contravención de violencia contra la mujer o miembros del</p>

	<p>núcleo familiar.</p> <p>Art. 159.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días. Continuando con el párrafo segundo, en la sección cuarta se detallan los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.</p> <p>Art. 166.- Acoso sexual: La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, 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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.</p>
--	--

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, sufra 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 descendiente 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.

En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años. En la sección quinta se señala los delitos contra el derecho a la igualdad. En el párrafo primero el delito de discriminación.

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. En el párrafo segundo se señalan los delitos de odio.

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

	<p>sancionarán con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones.</p> <p>Art. 465.- Exámenes médicos y corporales:</p> <p>1. En los casos de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, trata de personas e infracciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cuando una persona ponga en conocimiento que ha sido víctima de una de tales infracciones penales y exista peligro de destrucción de huellas o rastros de cualquier naturaleza en su persona, los centros de salud públicos o privados acreditados a los que se acuda, deberán practicar, previo consentimiento escrito de la víctima o de su representante, los reconocimientos, exámenes médicos y pruebas biológicas correspondientes.</p> <p>5. Se podrá solicitar un peritaje psicológico en los casos de violencia sexual, contra la mujer o miembros del núcleo familiar u otros delitos, especialmente cuando la víctima sea niña, niño, adolescente, adulto mayor o mujer embarazada. Estos se realizarán en centros especializados acreditados en esta temática.</p>
Código del Trabajo	<p>Art. 46.- Prohibiciones del trabajador.- Es prohibido al trabajador: (...)</p> <p>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 (...).</p> <p>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: (...).</p> <p>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 (...).</p>
Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	<p>Art. 10.- Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.- Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública.</p> <p>La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros,</p>

	<p>tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación.</p> <p>Esta prohibición se extiende a aquellas personas que, directa o indirectamente, hubieren recibido créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente.</p> <p>Estarán prohibidos de ejercer un cargo, un puesto, función o dignidad en el sector público, las personas que tengan bienes o capitales en paraísos fiscales.</p> <p>Art. 48.- Causales de destitución.- Son causales de destitución: (...) I) 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 (...).</p> <p>Disposición General Décima 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 proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.</p>
<p>Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM)</p>	<p>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 Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:</p> <p>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.</p> <p>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.</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 la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad</p>

	<p>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 a 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.</p> <p>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. También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto a 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.</p> <p>d).-Violencia económica y patrimonial: es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar menoscabo de 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles; 2. La pérdida, sustracción, 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.
--	--

	<p>e).- 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.</p> <p>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 sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.</p> <p>g) Violencia gíneco-obstétrica.- Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gíneco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales, 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.</p> <p>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.</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 siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Intrafamiliar o doméstico.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del cónyuge, la pareja en unión de hecho, el conviviente, los ascendientes, los descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las que la
--	--

	<p>víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación;</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 descredito 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. 4. 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; 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 o 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; 6. Centro de Privación de Libertad.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en centros de privación de libertad, por el personal que labora en los centros; 7. Mediático y cibernético.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, sea por vía tradicional o por cualquier tecnología de la información, incluyendo las redes sociales, plataformas virtuales o cualquier otro; 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 públicos; 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;
--	--

	<p>9. Centros e instituciones de salud.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en los centros de salud pública y privada, en contra de las usuarias del Sistema Nacional de Salud, ejecutada por el personal administrativo, auxiliares y profesionales de la salud; y,</p> <p>10. Emergencias y situaciones humanitarias.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en situaciones de emergencia y desastres que promuevan las desigualdades entre hombres y mujeres, que pongan en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.</p>

Fuente: elaboración SENESCYT y ACDemocracia 2018.

2.3. Normativa sobre Educación Superior vigente:

Base normativa	Contenido
Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2011)	<p>Art. 86.- Unidad de Bienestar Estudiantil Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de Bienestar Estudiantil destinada a promover la orientación vocacional y profesional, facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Esta unidad, además, se encargará de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindará asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos. La Unidad de Bienestar Estudiantil de cada institución formulará e implementará políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales, además de presentar, por intermedio de los representantes legales, la denuncia de dichos hechos a las instancias administrativas y judiciales según la Ley.</p> <p>Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian:</p> <p>d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales. Según la gravedad de las faltas, cometidas por las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, estas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:</p>

	<p>a) Amonestación del Órgano Superior; b) Pérdida de una o varias asignaturas; c) Suspensión temporal de sus actividades académicas, y; d) Separación definitiva de la Institución.</p> <p>Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. El Órgano Superior deberá nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.</p> <p>El Órgano Superior dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a los y las estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.</p> <p>Las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, podrán interponer los recursos de reconsideración ante el Órgano Superior de la Institución o de apelación al Consejo de Educación Superior.</p> <p>Los servidores y trabajadores se regirán por las sanciones y disposiciones consagradas en el Código del Trabajo.</p>
Reglamento de Sanciones CES y Resolución de Aprobación del CES (2015)	Art. 12.- Infracciones graves.- son infracciones graves: 1. Vulnerar los derechos de las y los estudiantes establecidos en el artículo 5 literales a), e) y f) de la LOES; 2. Vulnerar los derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras establecidos en el artículo 6 literales a), c), e) y f) de la LOES.

Fuente: elaboración SENESCYT, ACDemocracia 2018.

Cada institución de educación superior considerará la normativa interna que rige a la institución.

III. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente protocolo es establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad de la institución de educación superior, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.

IV. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA¹¹ DE GÉNERO

A continuación se recogen los principios que rigen en la Institución de Educación Superior XXXX en la atención a los casos de acoso, discriminación y violencia.

¹¹ Ver anexo al final de la normativa que desglosa los diferentes tipos de violencia que existen y cómo se pueden manifestar.

1. Confidencialidad:

“La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género 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).

2. 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).

3. 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).

4. No re-victimización:

“Ninguna mujer 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. Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación” (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).

El cual está recogido por la Constitución de la República del Ecuador de la siguiente manera: “Art. 66.-Se reconoce y garantizará a las personas: {...} 5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás {...}”.

5. 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).

6. 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).

7. 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. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo esta Ley se integrará un enfoque de género.

8. Principio Pro ser humano:

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

9. 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).

10. 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 denunciadas y derivadas al Sistema de Justicia. Los organismos del Sistema de Educación Superior brindarán acompañamiento y asistencia técnica, en el marco de sus competencias, tanto a la institución de educación como a las víctimas de violencia.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con la Institución de Educación Superior XXXX.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades,
- Docentes e investigadores/as,
- Personal de administración y servicios,
- Estudiantes,
- Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución de educación superior, siempre que desarrollen su actividad en la misma,
- Cualquier persona que preste sus servicios en la institución de educación superior XXXX sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y
- Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto¹².

VI. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, ACTORES Y FUNCIONES¹³

A continuación se detallan los procedimientos que se siguen al interior de la Institución de Educación Superior XXXX, así como las instancias competentes en todas sus sedes en las cinco etapas:

1. Primera etapa: identificación y comunicación del hecho

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género debe acudir a la Unidad de Bienestar Estudiantil para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad de la institución de educación superior distinta a la víctima, está deberá ser informada sobre el particular para decidir si quiere que se inicie el procedimiento de denuncia, si precisa de apoyo y si quiere activar alguna ruta de solución en las instancias del Estado o en otras que sean pertinentes¹⁴.

- Actuación inmediata: la Unidad de Bienestar Estudiantil brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En

¹² Las sanciones que plantea el protocolo son de carácter administrativo, de acuerdo con lo que revise la Comisión de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género. En caso de existir un delito, esto quedaría derivado al Sistema de Justicia.

¹³ Esta sección se basa en el *Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador* (2017: 26-29).

¹⁴ Aquí se sugiere que si la persona conocedora de un caso de acoso, discriminación o violencia sexual no decide denunciar el hecho, por una u otra causa, la institución de educación superior investigue los hechos y brinde atención psicológica a la víctima.

caso de evidente estado de alteración se realizará una intervención en crisis¹⁵ y de ser necesario, se remitirá a la *Unidad de Acompañamiento Psico Social*¹⁶ de la Universidad o Escuela Politécnica XXXX.

En el caso de los institutos técnicos y tecnológicos que no cuentan con la Unidad de Bienestar Estudiantil, deben crear una comisión *Ad hoc*.

- Actuación mediata: la Unidad de Bienestar Estudiantil facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

Tanto si el acoso, discriminación o violencia de género ejercida precisa o no de medidas urgentes de protección para la persona agredida, la Unidad de Bienestar Estudiantil debe trasladar el caso, de manera inmediata a la **Comisión de Atención y Revisión de casos acoso, discriminación y violencia de género**¹⁷ los hechos, con el fin de que se puedan tomar dichas medidas. Para ello se considerará la gravedad del incidente, la duración del mismo y si existen antecedentes. Las medidas urgentes deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida.

En caso de existir indicios de delito, la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia presentará un informe detallado¹⁸ con el análisis del caso, la determinación de riesgos, medidas de protección, medidas administrativas al Rector/a o al Consejo Universitario, quien, siguiendo las directrices de la LOES (Art. 86), deberán denunciar los hechos a las instancias administrativas y judiciales establecidas en la ley sin perjuicio de las que internamente sean necesarias. El informe contemplará el detalle de las acciones de acompañamiento psicosocial proporcionadas a la víctima.

2. Segunda etapa: de la 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 inmediato¹⁹, se informará a la persona sobre el proceso de denuncia al interior de la institución de educación superior XXXX. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

La Unidad de Bienestar Estudiantil apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia, el cual figura en el Anexo 1 y en la página *web* de la

¹⁵ Para ello es imprescindible contar con expertos/as que puedan contener este tipo de crisis.

¹⁶ Para el caso de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos, que tienen un modelo en Red, se plantearía que esta Unidad de Acompañamiento Psico-Social, funcione en las matrices de los institutos o, a su vez, se podría plantear la desconcentración y que estas funciones en las zonales.

¹⁷ Es una comisión que se crearía, y la idea es que esté conformada por actores externos. La conformación de esta comisión se la detalla más adelante.

¹⁸ Este informe debe contener un informe preliminar que será el elaborado por la Dirección de Bienestar Estudiantil. De esa manera, ese insumo evita obtener nuevamente la versión de la persona agredida. Esto en función del principio de no revictimización.

¹⁹ En todo protocolo, primero, se debe precautelar y estabilizar emocionalmente a la víctima (el tiempo que tome dependerá de cada persona), luego de esto se podrá seguir con el proceso de denuncia. Si la persona emocionalmente no está estable, la etapa de denuncia puede ser muy compleja.

institución. Dicho formato deberá estar debidamente sustentado²⁰. Debe recoger la información básica sobre la persona que denuncia o si es sujeto de la misma, la descripción del caso y las posibles evidencias. Este formato se presentará de forma oportuna a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación o violencia de género; y en caso de ser necesario, y con el fin de evitar la posible re-victimización, a los organismos de justicia.

La denuncia será dirigida en un **plazo de cuarenta y ocho (48) horas** desde la recepción por parte de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género, encargada de la activación de la Red de Atención de la institución de educación superior XXXX. Se adjuntará el formulario y otros documentos pertinentes (denuncias ante Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección).

En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos, o hechos de carácter irregular, como son por ejemplo las lesiones, el abuso sexual o la violación, estos deberán denunciarse a su vez ante el organismo judicial pertinente, pudiendo consultar la asesoría jurídica de la Institución de Educación Superior XXXX. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los /las involucrados/as.

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 Unidad de Bienestar Estudiantil realice un seguimiento periódico del caso.

3. Tercera etapa: actuación del Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género

La Unidad de Bienestar Estudiantil es la instancia encargada de convocar al Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. El Comité ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de Gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en la institución de educación superior XXXX²¹, la Comisión podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los/as trabajadores/as.

De igual modo, en caso de que los hechos impliquen a autoridades de la institución de educación superior o miembros del propio Consejo Académico o del Consejo Superior, se recomienda que la Comisión garantice que la resolución del caso no involucre a dichas personas.

Composición de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y de violencia de género estará integrado por:

²⁰ Por ejemplo, se adjuntará el formulario y otros documentos pertinentes (denuncias ante Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección)

²¹ La IES deberá establecer el procedimiento interno sobre la presentación de denuncias ante las instancias legales competentes. El procedimiento deberá contemplar las acciones de acompañamiento a la víctima, en el marco de sus competencias.

- Representante mesa de género,
- Representante de Comité de Ética,
- Representante de la Unidad de Bienestar Estudiantil,
- Representante del Consejo Superior,
- Representante estudiantil, y
- Representante externo/a especialista.

Dicho Comité, se encargará de dar curso a la denuncia, realizar el procedimiento de indagación y recomendar sanciones²², en caso de ser oportunas, con conocimiento y aprobación del/a Rector/a. La Comisión **no podrá excederse del plazo de veinte días (20)**, luego de lo cual se emitirá una resolución.

Las resoluciones del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, tienen carácter de recomendación al/a Rector/a de la institución de educación superior XXXX., quien acogerá y resolverá el caso con base en el informe elaborado por dicho Comité, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información. El Comité **será informado, dentro de cuarenta y ocho (48) horas**, de las resoluciones adoptadas por el Rector/a.

Dada la especificidad de la denuncia, la composición del Comité deberá tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado por una perspectiva que comprenda el fenómeno de la acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género y la no discriminación. Por ello, se recomienda la participación de un /una experto/a especialista en el tratamiento de este tipo de violencia.

El o la representante estudiantil será quien haya sido designado/a por la comunidad estudiantil para representarlos en esta Comisión.

Durante el proceso, las autoridades deberán adoptar las 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.

4. Cuarta etapa: informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector/a

El Comité especial para casos de acoso, discriminación y violencia de género y sexualidad sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en la sección II del marco normativo del presente protocolo. Tendrá dos meses²³ para concluir el proceso. Podrá citar a las personas implicadas en el caso, escuchando a las partes y considerando cuidadosamente las implicaciones que el mismo tiene, especialmente para la persona denunciante. Al término de las sesiones realizará un informe con una resolución, que elevará al/a Rector/a, a modo de recomendación sustanciada.

Las apelaciones se tratarán dentro de los ocho días posteriores al pronunciamiento del Comité, si se refieren al personal académico, técnico,

²² Las sanciones deberán estar establecidas en los Reglamentos Internos de cada institución de educación superior.

²³ Dos meses desde la notificación al Comité, es decir, desde la etapa tres.

administrativo y a estudiantes, las resolverá el Consejo Académico y en caso de tratarse de Directores/as de Sedes, Programas, y Proyectos, se resolverán en última y definitiva instancia por el Consejo Superior en la siguiente reunión ordinaria del organismo. Todas las instancias involucradas en el caso evitarán la re victimización y la falta a los principios de intervención enunciados en el numeral 4 de este protocolo.

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNOS EN LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Instancia	Función
Unidad de Bienestar Estudiantil y Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional ²⁴ .	Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos.
Centro de Psicología Aplicada ²⁵ .	Atención psicológica según se requiera, dependiendo de los distintos casos.
Consultorios Jurídicos ²⁶ .	Asesoría legal.
Centro Médico.	Atención médica en caso de que se requiera.
Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género (conformado por representantes de la mesa de género, Comité de Ética, Bienestar Estudiantil y Consejo Superior, representante estudiantil y un/a representante externo/a especialista).	Análisis de casos y sugerencia de medidas de actuación y/o procesos disciplinarios, medidas de protección a las víctimas. Seguimiento a ejecución de la resolución tomada por la instancia institucional competente.
Máxima autoridad u organismos colegiado académico superior (OCAS) de la institución de educación superior XXXX.	Toma de decisiones con base en los informes y análisis del comité especializado.

VII. RUTA DE ACTUACIÓN EN INSTANCIAS DEL ESTADO²⁷

A continuación se recogen los procedimientos habituales que se siguen en casos de violencia sexo-genérico, discriminación y/o acoso laboral. Dichos procedimientos son de tres tipos: 1) médico, 2) psicológico y social y 3) legal. Algunas instancias del Estado proveen una atención integral. Es responsabilidad de la institución de educación superior XXXX cuando conozca de algún caso que pueda proveer la información detallada de cómo actuar, facilitándola a la persona que sea víctima de violencia basada en género y sexualidad o a personas afines que estén acompañando a dicha persona.

²⁴En el caso de existir estas instancias.

²⁵A nivel zonal en el caso de los institutos.

²⁶Esta instancia, al igual que los centros médicos, deberán ser externos al Instituto. En esto, tal vez, se pueda generar una red que atienda a los actores de los institutos en las Universidades.

²⁷ Esta sección se basa en el *Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador* (2017: 30-33).

1. Procedimiento médico

Lo pertinente en casos de violencia sexual es acudir a alguna de las Unidades de Atención de Peritaje Integral (UAPI) de la Fiscalía para la atención médica. En dichas unidades se realiza un examen médico que tiene carácter legal y es una prueba importante para la consecución del proceso legal. En esta dependencia se facilita atención integral (médica, psicológica y social), además de proveer asistencia legal. Algunos hospitales cuentan con atención específica para estos casos. En el anexo al final se listan los servicios de las UAPI a nivel nacional.

A manera de ejemplo citamos este servicio en el Hospital General Enrique Garcés:

Este hospital ubicado en el sur de la ciudad de Quito brinda atención en la Sala de Acogida y Medicina especializada en la atención a víctimas de violencia física y sexual

Cuenta con un equipo de profesionales especializado en medicina legal, salud mental y trabajo social. Este centro también cuenta con conexiones con áreas de salud que forman la Red Sur de Quito y otras instituciones comprometidas con la salud integral de las víctimas. Cualquier persona que acuda a un centro de salud por agresión o maltrato basado en género y sexualidad es referida al Hospital Enrique Garcés. En el momento en que se ha identificado violencia de este tipo, las víctimas pueden ser referidas a hospitalización o consulta externa. En caso de violencia sexual esta institución brinda tratamiento para prevenir contagio de enfermedades de transmisión sexual. El hospital se encuentra abierto las 24 horas en el área de emergencia.

2. Procedimiento psicológico

En caso de vulneración de derechos sufrida por alguna persona vinculada a la institución de educación superior XXXX, la Unidad de Bienestar Estudiantil realizará una primera intervención en crisis enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática. Es importante reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y facilitar la atención de un/a profesional de la psicología para terapia clínica.

Tal y como se recoge en la sección anterior, algunas unidades de atención médica brindan, de igual manera, asistencia psicológica. No obstante, la Unidad de Bienestar Estudiantil ofrecerá información de los lugares donde se puede acudir en su localidad. A manera de ejemplo se detallan centros en donde se brinda asistencia y acompañamiento psicológico en la ciudad de Quito.

Centro de Equidad y Justicia Tres Manuelas (CEJ):

Brinda atención integral con profesionales en psicología, abogados y trabajadores sociales, se distingue por su calidez y calidad profesional y humana a las víctimas de violencia intrafamiliar y violencia sexual.

Esta organización atiende de lunes a viernes desde las 08h00 hasta las 16h30.

3. Procedimiento legal

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, debe denunciarlo. La 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 para la sanción a quienes tengan

responsabilidad. La denuncia se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura:

- Fiscalía,
- Unidades de Flagrancia,
- Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia y
- Defensoría Pública.

En el anexo final se adjuntan los servicios de justicia en el país, tanto de Unidades Judiciales para la mujer y la familia, como de Unidades de Fiscalía para la atención a mujeres en casos de violencia de género.

Fiscalía

Esta institución atiende denuncias de cualquier hecho relativo a violencia contra la mujer y/o personas de las diversidades sexo-genéricas. Se pueden denunciar hechos de violencia psicológica, física y sexual, incluida la violación, abuso, acoso y discriminación.

Miembros especializados de la Fiscalía tomarán el testimonio anticipado. Dicho testimonio es importante y tendrá fuerza legal, evitando así que la víctima sea re victimizada al tener que repetir el relato de los hechos. El testimonio es grabado, se lo realiza en la cámara de Gesell e ingresa mediante cadena de custodia.

De acuerdo con el tipo de violencia que se haya suscitado, se procederá a realizar pruebas psicológicas y médico-legales por profesionales capacitados en el área. El juez o la jueza, otorgará medidas de protección adecuadas a la víctima según el caso.

En caso de violencia sexual se recomienda a la víctima no bañarse y llevar las prendas que portaba en el momento en que ocurrió el delito, estas sirven como pruebas. Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías²⁸ Especializadas a mujeres por violencia de género (ver anexo).

Es importante saber que en la Fiscalía no se proporciona tratamiento médico ni psicológico. Se realiza un examen médico legal, pero no se realiza tratamiento alguno. Tampoco se provee asesoramiento legal.

Unidades de flagrancia

Cuando la agresión de violencia de género, ya sea física, psicológica y/o sexual, se ha perpetrado en el mismo momento o hasta en un lapso de las veinte y cuatro (24) horas se denomina delito flagrante y se podrá denunciar de manera inmediata en las Unidades de Flagrancia. En estos casos la víctima debe ser trasladada inmediatamente, de preferencia con la Policía Nacional o un/a profesional en salud para que el agresor sea aprehendido de manera inmediata.

Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia

Son las instancias que proporcionan atención integral a mujeres víctimas de violencia. Sus servicios incluyen equipos técnicos para atender de manera profesional e inmediata. Estos equipos están conformados por médicos, psicólogos/as y

²⁸ Estas Fiscalías no están en todo el país, sin embargo, en los lugares que existen cuentan con todo el equipo para el peritaje.

trabajadores/as sociales. Disponen de un área de atención primaria donde la víctima recibe asesoría en relación con el proceso legal.

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 para garantizar sus derechos. Esta institución proporciona información, orientación y asesoramiento a las víctimas de violencia de género.

Obligación de confidencialidad y respeto

La institución de educación superior XXXX proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el /la denunciante, afectados /as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin perjuicio que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a las conductas o declaraciones constitutivas de delitos o constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo de perjudicar al denunciado.

[1] El artículo 166 del COIP define el Acoso sexual en los siguientes términos “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”.

[2] Se incorporó recientemente (9 de noviembre de 2017).

- 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.

- 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 con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

[3] LOSEP Art. 10.

Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.- Las personas contra quienes se hubiere dictado sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, cohecho, concusión o enriquecimiento ilícito; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del Estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública.

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.

Esta prohibición se extiende a aquellas personas que, directa o indirectamente, hubieren recibido créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente.

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

- l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;
 - ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión.
- [4] Romo, María Paula, (2014). Propuesta de Política para una ambiente libre de acoso y hostigamiento en la Universidad de las Fuerzas Armadas del Ecuador-ESPE. Quito: Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA:

- Asamblea Nacional (2017). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: Comisión Especializada Ocasional para el Tratamiento del Proyecto de Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres.
- Asamblea Nacional (2011). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito-Ecuador.
- CEDAW (1979). "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Organización de las Naciones Unidas. En ACNUR *Serie Tratados de Naciones Unidas*, No.20378, Vol. 1246. <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0031> (Visitado el 26 de marzo de 2018).
- Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres (2011). *¿Sabías qué? Un glosario feminista*. Quito: Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017) Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en [http://www.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/rec%2035\(1\).pdf](http://www.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/rec%2035(1).pdf) Visitado el 26 de marzo de 2018.
- Consejo de Educación Superior (2015). Reglamento de Sanciones. *Resolución RPC-SO-21-No.244-2015*. Quito: CES.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017). *Glosario Feminista para la Igualdad de Género*. Quito: CNIG.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género y 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 y Universidad Central del Ecuador.
- D'Augelli, A. R., Pilkington, N. W., & Hershberger, S. L. (2002). Incidence and mental health impact of sexual orientation victimization of lesbian, gay, and bisexual youths in high school. *School Psychology Quarterly*, 17(2), 148-167.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2017). *Protocolo de Actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador*. Quito: Flacso-Sede Ecuador.

- Finkelho, D; Ormeod, R.K. y Turner, H.A. (2007). Re-victimization patterns in a national longitudinal sample of children and youth. *Child Abuse and Neglect*, 31(5), 479–502.
- Hausmann, R. et al (2012). *The Global Gender Gap Report*. Foro Económico Mundial.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2011). *Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: INEC, Ministerio del Interior y Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Glosario de género*. México: INMUJERES.
- Ley 26.485 (2009). *Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*. Buenos Aires. Disponible en https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Proteccion_Integral_de_Mujeres_Argentina.pdf (Visitado el 28 de febrero de 2018 Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina).
- Naciones Unidas (2012). *Indicadores de Derechos Humanos, Guía para la medición y la aplicación*. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. Disponible en http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf (Visitado el 11 de marzo de 2018).
- Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos. (1992). Recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra la mujer. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf Visitado el 26 de marzo de 2018.
- Organización de Estados Americanos (2013). *Informe preliminar sobre “orientación sexual, identidad de género y expresión de género”*. Ser.G/Cpdoc.4856/13/ 17 de abril de 2013. Disponible en http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji_agenda_actual_Orientacion_Sexual.pdf (Visitado el 13 de marzo de 2018).
- ONU Mujeres (s/f). *Glosario de Igualdad de Género*. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter> (Visitado el 11 de marzo de 2018).
- Organización de las Naciones Unidas (1979). “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. En *Serie Tratados de Naciones Unidas*, No.20378, Vol. 1246. <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0031> (Visitado el 12 de marzo de 2018).

- Organización Internacional de Trabajo (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094522.pdf (Visitado el 13 de marzo de 2018).
- Registro Oficial (2014). Código Orgánico Integral Penal. Disponible en http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014. (Visitado 26 de marzo de 2018).
- Registro Oficial (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP*. Disponible en <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/09/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf> Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre 2010. Última modificación 11 de junio de 2015.
- Registro Oficial (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre 2008. Última modificación 13 de julio de 2011.
- República de El Salvador (2011). Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Decreto 520. Art.8. literal g). http://www.pgr.gob.sv/genero/descargas/ley%20especial%20integral%20para%20una%20vida%20libre%20de%20violencia%20para%20las%20mujeres_web.pdf (Visitado el 11 de marzo de 2018).
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Quito: SENPLADES.
- Universidad de Chile (2017). Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. Santiago de Chile.
- Universidad de Columbia (2017). Gender-Based Misconduct Policy and Procedures. Columbia University. New York, USA.
- Universidad de Harvard. (2016). Sexual and Gender – Based Harrasment Policy and Procedures. Harvard University. Cambridge, USA.
- Universidad de Sevilla (2013). *Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las Situaciones de Acoso Laboral, Sexual y por razón de Sexo en la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Universidad de Standford (2017). Sexual Harrasment Policy (Admin Guide 1.7.1). Standfod University. California, USA.
- Universidad Nacional Autónoma de México (2016). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. México, D.F.: Universidad Autónoma de México-UNAM.

Universidad Nacional de Rosario (2014). *Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación de Género en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario. Rosario-Argentina: Universidad Nacional de Rosario.*

USAID (s/f). *Glosario de género y salud.* Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

GLOSARIO

Abuso sexual: según el Código Orgánico Integral Penal-COIP, se tipifica como: “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, serán 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 (COIP, Art. 170, 2014: 77).

Acciones afirmativas o acciones positivas: medidas positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de grupos sociales, históricamente excluidos, como mujeres, pueblos indígenas, montubios y afroecuatorianos; niñas, niños y jóvenes; personas de la tercera edad y con discapacidades. El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el punto de partida.

En el caso de las mujeres, estas medidas, diseñadas y reconocidas internacionalmente, pretenden salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad con respecto a los hombres. Implica establecer determinados porcentajes de presencia de mujeres en relación con los hombres, con el fin de paliar su escasa comparecencia en alguna actividad concreta. Suelen aplicarse, sobre todo, para aumentar la participación política de las mujeres.

El concepto de acción positiva surgió en Estados Unidos, en la década de 1960, como parte de las estrategias puestas en marcha por varios gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren algunos grupos sociales por razón de raza, sexo, origen, religión, etc. Puede ser considerada una estrategia cuyo propósito es establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de las prácticas sociales (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 11-12).

Acoso: todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso y la presión en el trabajo, pueden adoptar diversas formas de comportamiento ofensivo. El acoso se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza físico o psicológica a un/una empleado/a o a un grupo de empleados; por lo general, se trata de ataques imprevisibles, irracionales o injustos. (OIT, 2014: 150).

Acoso laboral: también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón *mobbing*, se define 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 y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (INMUJERES, 2007: 14).

Acoso sexual: el Código Orgánico Integral Penal-COIP, tipifica como: “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. (COIP, Art. 166, 2014: 76).

Agresor/a: de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, agresor/a es la persona que inflige cualquier tipo de violencia a otra. Si bien esta definición no distingue que la persona agresora puede ser mujer u hombre, la evidencia estadística en el mundo muestra que los principales agresores de las mujeres son los hombres, tanto en el ámbito público como privado, mientras que para las niñas y los niños son las mujeres adultas. En las legislaciones, los hombres que ejercen violencia de género reciben diversas denominaciones,

por ejemplo, generadores de violencia o victimarios, entre otras. En cualquier contexto en que se den prácticas de violencia, es necesario hacer notar que este acto no es natural y por lo tanto no tiene justificación biológica. Se trata de un ejercicio de poder desigual y autoritario basado en la discriminación por razones de sexo. (República de El Salvador, 2007: 19).

Ámbito privado: el ámbito privado constituye el espacio y las acciones que están vinculadas a la familia y lo doméstico, donde las mujeres tienen 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. (USAID, s/f).

Ámbito público: espacio y 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. (USAID, s/f).

Brecha de género: el término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad, por ejemplo el desigual acceso al poder, recursos y servicios. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres (brecha salarial de género); sin embargo, pueden existir brechas de género en muchos ámbitos, tales como, los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utilizar para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político (Hausmann, 2012 en Comisión Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 21-22).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: más conocida como la Convención de Belém do Pará por el nombre de la ciudad, capital del Estado de Pará en Brasil, donde se realizó la reunión. La Convención fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1994 y ratificada por el Ecuador en 1995. Constituye un instrumento fundamental de la exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres. Sus 25 artículos se concentran en el tema de la violencia contra la mujer. Obliga a los Estados partes a tomar medidas concretas para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia. Al ser una convención interamericana debe ser aplicada en los Estados miembros de la OEA. Es el único instrumento internacional que trata, expresamente, el problema de la violencia a la mujer; ha sido esencial en la región latinoamericana para la formulación e implementación de leyes, políticas y acciones orientadas principalmente al ámbito intrafamiliar. (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 17).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): fue adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, también se conoce como la declaración internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW articula la naturaleza y el significado de la discriminación basada en el sexo y la igualdad de género, y fija las obligaciones de los Estados, de eliminar la discriminación y lograr una igualdad sustantiva. La Convención no solo abarca leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres y, se aplica no solo a la acción estatal, sino también a la responsabilidad de los Estados, de abordar la discriminación de actores privados contra las mujeres. La Convención cubre tanto los derechos civiles como políticos (derecho al voto, a participar en la vida, a adquirir, cambiar o mantener la nacionalidad, a la igualdad ante la ley y la libertad de movimiento) y derechos económicos, sociales y culturales (derecho a la educación, al trabajo, a la salud, y al crédito financiero). (ONU Mujeres, s/f).

Derechos Humanos: son el lenguaje de las necesidades humanas básicas de acuerdo con la noción de dignidad e igualdad de la persona humana. {...}. Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los grupos, contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y la dignidad humana {...}. Los derechos humanos han quedado consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y están codificados en una serie de tratados internacionales ratificados por los Estados y, otros instrumentos adoptados después de la segunda guerra mundial. (Naciones Unidas, 2012: 12).

Derechos Humanos de las Mujeres: en primera instancia, se parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito global de los derechos humanos para todo ser humano, hombre o mujer. En segunda instancia, el movimiento feminista abrió el debate sobre los derechos con perspectiva de género y se evidenció que el “género” no solo se refería a “las maneras en las cuales los roles, las actitudes, los valores y las relaciones con respecto a los niños y niñas, mujeres y hombres se construyen en las sociedad {...}”, sino que además el “género” también construye instituciones sociales como el derecho, la religión, la familia, la ideología, etc., en las que se crean posiciones sociales distintas para una asignación desigual de derechos y responsabilidades entre los sexos. El desarrollo de la perspectiva de género contribuyó a visibilizar las relaciones de poder entre los sexos y por lo tanto, la discriminación padecida por las mujeres en todas las esferas sociales. De esta forma se empezaron a visibilizar toda una gama de “intereses y necesidades humanas”, lo mismo que violaciones a los derechos humanos, sentidas mayoritariamente por mujeres y que no eran perceptibles desde la perspectiva androcéntrica. Por lo tanto, los derechos de las mujeres hacen referencia al conjunto de “intereses y necesidades” de la población femenina, develados por el debate promovido desde la perspectiva de género y que, en el contexto de los derechos humanos, constituyen una ampliación específica para la población femenina. Esto le da un carácter inclusivo al tema de los derechos humanos universales, lo que debe entenderse como un avance sustantivo en dicha materia. (CNIG, 2017: 36).

Diversidades sexuales y de género: se refiere a las identidades sexuales; reivindica la aceptación de comportamientos sexuales, con iguales derechos, libertades y oportunidades, como prácticas amparadas por los derechos humanos. Es la pluralidad de opciones 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. Es un tema ligado al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, que pretenden romper el vínculo entre procreación y ejercicio de la sexualidad, propio de la heteronormatividad y la heterosexualidad. Comenzó a tener visibilidad en el Ecuador, desde finales de la década de 1990, impulsada por los grupos LGTBI, luego de su lucha por despenalizar la homosexualidad (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 23-24).

Discriminación: cualquier, distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito de la vida pública o de la vida privada, basada entre otros, en la “orientación sexual, la identidad y la expresión de género” y que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte. (OEA, 2013: 8).

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. Este enfoque toma además en cuenta, las diferencias étnicas, de clase, generacional, religiosa, geográfica, por orientación sexual, entre otras. Permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones jerárquicas y desiguales entre hombres y mujeres, cuya consecuencia es que las mujeres tienen condiciones de vida inferiores a los hombres (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 27-28).

Esteretipos de género: ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el medio social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que

deben realizar hombres y mujeres así como a su comportamiento sexual Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 32).

Género: es un término complejo, multifacético, polisémico (con varios significados), en permanente construcción y redefinición. Las investigaciones feministas de la década de 1970 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia.

Por lo tanto, se introduce el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. Carole Pateman afirma que: “la posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social”. Joan W. Scott subraya que: “el género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural de los sexos biológicos”.

Se usa el término para referirse a los atributos y roles asignados a las personas de acuerdo con su sexo para designar las desigualdades entre hombres y mujeres. En tanto categoría de análisis permite conocer cómo se construye lo femenino y lo masculino y cómo estas identidades se valoran, se organizan y se relacionan en una determinada sociedad. Desde el punto de vista antropológico puede aludir al orden simbólico con el que una cultura dada elabora la diferencia sexual. Hay quienes lo usan para designar la organización y el funcionamiento de un sistema particular.

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son “construcciones sociales” que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros. Por lo tanto son susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 35-36).

Homofobia: temor, rechazo o aversión hacia las personas homosexuales y/o que no se comportan de acuerdo con los roles estereotipados de género. Se expresa, con frecuencia, en actitudes estigmatizadoras o comportamientos discriminatorios hacia personas homosexuales, la homosexualidad hacia la diversidad sexual (UNESCO, 2013 en UNESCO, 2015: 15-16).

Indicadores de género: son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres, e identifican las diferencias que puedan estar alimentadas por estereotipos.

La desagregación de los datos por sexo, es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 39-40).

LGTBI: es la sigla que designa colectivamente a lesbianas, gay, transgénero, bisexuales e intersexuales. Su actual uso enfatiza aquella diversidad en la sexualidad, la identidad y expresión de género. Se aplica a las personas que no adscriben a la matriz heterosexual, ni a la normativa del género binaria (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 42).

Machismo: es una de las dimensiones fundamentales del sexismo y, es la exaltación ideológica, afectiva, intelectual, erótica, jurídica de los hombres y de lo masculino. El machismo también es naturalista, concibe atributos masculinos como naturales; pondera y valora positivamente, de manera particular las características de dominación implícita en las masculinidades patriarcales. {...}. Desde otra visión, el machismo es el conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueve actitudes discriminatorias contra las mujeres. Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia las mujeres, educación sexista, discriminación de las mujeres en el ámbito religioso, división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad (INMUJERES, 2007 en Comisión Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 76-77).

Perspectiva de género: es una forma de ver o analizar el impacto de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver, es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género, en un programa o política propuesta, o en una organización (ONU Mujeres, s/f).

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 (Asamblea Nacional, Art. 4, 2017: 15).

Revictimizar: son acciones que tienen como propósito o resultado, causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia, mediante acciones u omisiones, tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva. (República de El Salvador, 2011: 11).

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: 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 (Asamblea Nacional, 2017: 15).

Víctima: para la aplicación de esta Ley (LOIPEVCM), se entenderá como: 1. Víctima directa: La mujer contra quien se ha ejecutado algún tipo de violencia contemplado en la presente Ley; y, 2. Víctima indirecta: Los miembros del entorno inmediato de la víctima directa, que hayan sufrido cualquier clase de afectación como consecuencia de la violencia ejercida contra ellas. (Asamblea Nacional, 2017: 15).

Violencia contra las mujeres: es una violación a los derechos humanos y puede tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer. Es una de las formas más extremas de desigualdad de género, y una de las principales barreras para el empoderamiento, el despliegue de las capacidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres. (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 58).

Violencia de género: la violencia de género es 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. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonios forzados/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez. (UNICEF, 2003 en Consejo para la Igualdad de Género, 2017: 119-120). (Para ver los diferentes tipos de violencia revisar el Glosario Feminista para la Igualdad de Género de CNIG, 2017: 120-122).

Transfobia: hace referencia al temor, rechazo o aversión, a menudo en forma de actitudes estigmatizadoras o conductas discriminatorias, hacia las personas transexuales, transgénero y travestis (ONUSIDA, 2011 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 110).

Transversalización o transversalidad de género: es una de las maneras en que se traduce al español el término inglés *mainstreaming*. Consiste en integrar, sistemáticamente, el enfoque de género, es decir las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización, con el fin de promover la igualdad de género.

Algunas personas la consideran una estrategia para asegurar que: 1) la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases del proceso de toma de decisiones de una organización; 2) que el producto o resultado de las decisiones tomadas sea, sistemáticamente, monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros, en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y hombres puedan beneficiarse igualmente de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 56-57).

Anexo 1: Formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno de la comunidad de la institución de educación superior

Datos de la persona									
Nombres y apellidos									
Sexo					Género				
Mujer		Hombre			Masculino		Femenino		Otro
Edad		Cédula			Pasaporte			Nacionalidad	
Dirección domiciliaria:		Calle:					Número:		
Teléfono fijo:					Teléfono celular:				
Discapacidad	Física:	Intelectual:	Sensorial:	Psicológica:	Mental:	Otra:			
Autoidentificación	Indígena:	Afroecuatoriana	Montubia	Mestiza	Blanca	Otra			
Estado civil	Soltera	Casada	Unión hecho	de	Viuda	Divorciada			
Movilidad Humana:	Migrante			Refugiada			País de origen		
Facultad / Escuela / Área a la unidad a la que pertenece:									
Datos sobre la agresión									
Fecha de la agresión:					Hora de la agresión:				
Lugar de la agresión:									
Tipo de agresión:	Física			Psicológica			Sexual		
Frecuencia:	Primera vez				Ocasional			Permanente	
Nombre de la persona agresora (en el caso de conocerla)									
Puesto, función o relación con la Universidad:		PERSONAL UNIVERSITARIO / ALUMNO / AUTORIDAD / ADMINISTRATIVO							

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017.

Firma de la persona que atiende

Firma de la persona agredida

Anexo 2: Tipos de violencia

La violencia basada en género y sexualidad consiste en la ejecución de actos y amenazas que atentan contra la integridad física, psicológica, moral, sexual, patrimonial o simbólica de las mujeres y las personas diversas en términos de sexo-género. Se trata de actos que “transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación femenina o basada en criterios de género en la sociedad” (Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina, 2009: 3).

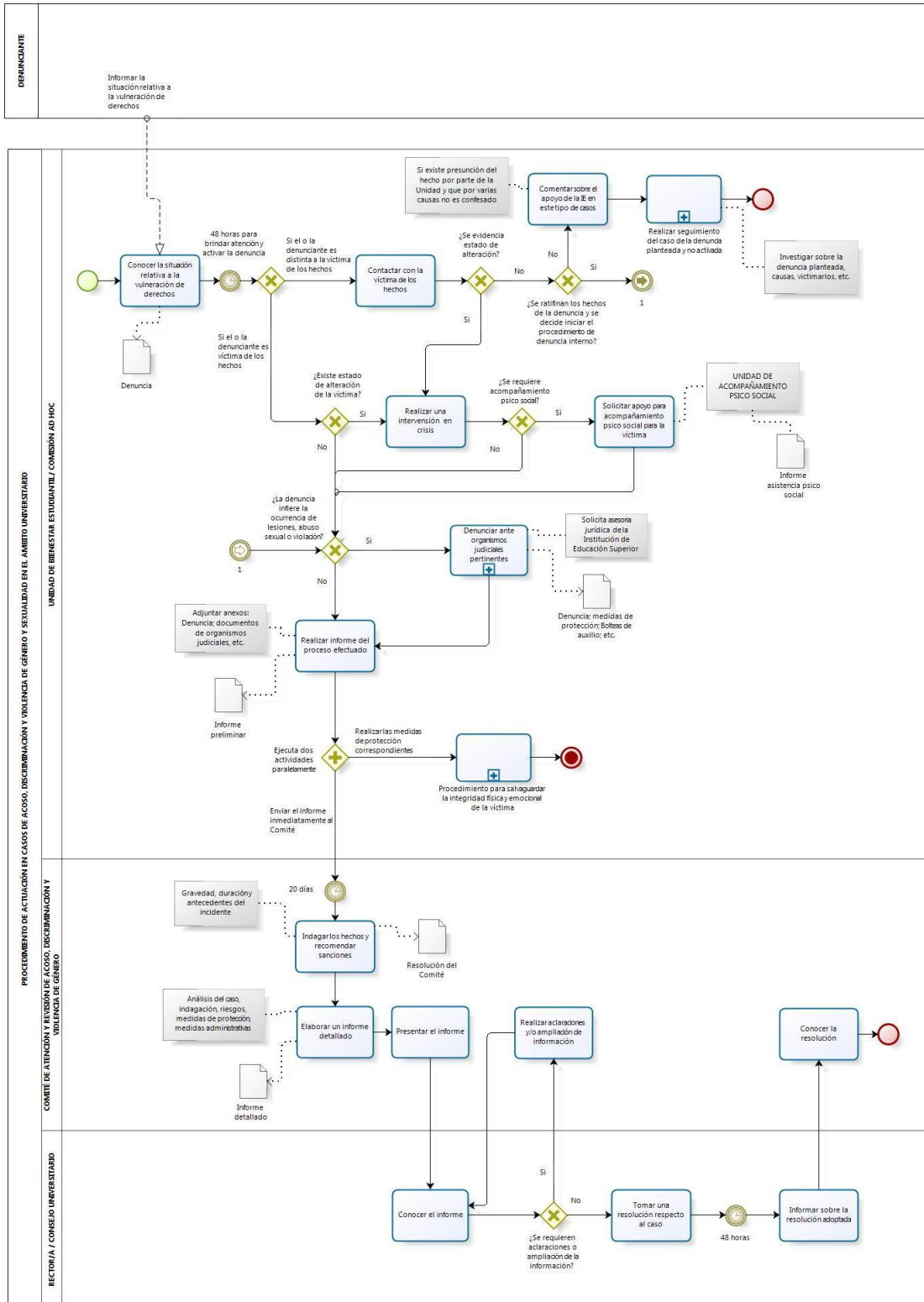
¿Qué tipos de violencia existen?

Violencia física ¿Qué es?	Formas de violencia física
<p>“Es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico, herida o lesión del cuerpo, que causa una persona a otra, mediante el uso intencional de la fuerza. En su forma, más extrema la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia, como resultado de su esclavitud” (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 120).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Golpear, • Quemar, • Patear, • Dar puñetazos, • Morder, • Desfigurar, • Abofetear, • Empujar, • Usar objetos u armas para lastimar, • Cortar, • Arrancar el cabello.
Violencia psicológica ¿Qué es?	Formas de violencia psicológica
<p>“Son comportamientos de una persona que causan daño en las emociones y los pensamientos de otra. Esta forma de violencia lleva a que la propia imagen personal se vea disminuida, que una se sienta menos. La violencia psicológica asusta y nos hace sentir inseguras. “La violencia psicológica puede incluir, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. {...}” (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 120).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abusos verbales que ridiculizan y humillan, • Insultos, gritos, • Ironías (burla sutil y disimulada), • Amenazas, • Chantajes, • Toda forma de control de tu libertad que puede incluir: aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.
Violencia verbal ¿Qué es?	Formas de violencia verbal
<p>“El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio” (UNICEF</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Insultos, • Acusaciones, • Críticas degradantes, • Órdenes agresivas o gritos,

et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 121-122).	<ul style="list-style-type: none"> • Juicios, • Discursos hirientes, • Mensajes agresivos, • Amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.
Violencia sexual ¿Qué es?	Formas de violencia sexual
Es el acto sexual o intento de realizarlo donde una persona usa la fuerza mientras que la otra no está de acuerdo. Es un tipo de violencia que causa ansiedad, malestar, dolor y que tiene consecuencias en la salud y bienestar de las personas. "La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada" (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 120).	<ul style="list-style-type: none"> • El acoso sexual en el trabajo, casa, escuela, calle o el transporte público, • Gestos, frases, acercamientos no buscados ni deseados, • Miradas dirigidas, especialmente hacia ciertas partes de cuerpo como genitales, senos y nalgas, • Obstrucción del paso, • Conversaciones, insinuaciones, expresiones verbales que tienen contenido sexual, • Exhibicionismo, mostrar los genitales o tocarse frente a otra persona en el espacio público, • Violación sexual (también si sucede en una relación de pareja), • Forzar a tener sexo sin protección, • Tráfico y explotación sexual, cuando se comercializa a una persona con fines sexuales • Abuso sexual infantil.
Violencia socioeconómica ¿Qué es?	Formas de violencia socioeconómica
"{...} es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades" (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 121). También ver en la página 13 de este documento lo que se refiere a violencia económica y patrimonial.	En las esferas pública y privada: <ul style="list-style-type: none"> • Quitarle a la víctima sus ganancias, • No permitirle tener un ingreso separado, • Incapacitarla y negarle el acceso a la educación y a un trabajo remunerado, • Negarle acceso a los servicios, • Negarle el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos, • Exclusión de ciertos trabajos.
Violencia simbólica	Formas de violencia simbólica
Ver página 13 del presente documento.	Ver página 13 del presente documento.

Fuente: Senescyt y ACDemocracia, 2018.

Anexo 3: Flujograma de Procedimiento de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual



Anexo 4: Flujograma de procedimientos, actuación, actores y funciones.

