

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y
ATENCIÓN EN CASOS DE
CONFLICTO, VIOLENCIA,
ACOSO Y
DISCRIMINACIÓN,
BASADA EN GÉNERO Y
ORIENTACIÓN SEXUAL
EN LOS INSTITUTOS
SUPERIORES PÚBLICOS

Diciembre, 2019

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE CONFLICTO, VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LOS INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS.

Índice

Introducción.....	4
Justificación.....	5
Título I.....	8
Generalidades	8
1. Ámbito de Aplicación	8
2. Objetivos	9
2.1. Objetivo General.....	9
2.2. Objetivos Específicos.....	9
3. Enfoques	9
4. Principios de Aplicación.....	12
5. Definición de Términos	14
6. Tipos de Violencia.....	19
7. Ámbito en los que se Desarrolla la Violencia.....	21
8. Abordaje de la Violencia	22
Título II.....	22
Eje de Prevención	22
1. Prevención	22
1.1. Estrategias para la Prevención de Conflictos, Acoso, Violencia y Discriminación en los Institutos Superiores Públicos.....	22
1.2. Acciones para Prevenir Situaciones de Violencia, Acoso Y Discriminación.....	24
Título III	25
Eje de Atención y Protección	25
Capítulo I.....	25
1. Órganos de Activación del Protocolo	25
1.1. Coordinación de Bienestar Institucional.....	26
1.2. Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Público	26
1.3. Rector del Instituto Superior Público	27

1.4. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología E Innovación	27
Título IV	28
Solución de Conflictos En Institutos Superiores Públicos	28
1. Mecanismos para la Solución de Conflictos	28
1.1. Conciliación Institucional	28
1.1.1. Objetivo General	29
1.1.2. Objetivo Específico	29
1.1.3. Tercero Neutral	29
1.1.4. Parámetros del Modelo de Conciliación Institucional	29
1.2. Prácticas Restaurativas	30
Título V	31
Atención y Protección en Casos de Violencia, Acoso Y Discriminación basada en Género y Orientación Sexual en Institutos Superiores Públicos	31
Ruta de Atención en Casos de Violencia, Acoso y Discriminación basada en Género y Orientación Sexual	31
1. Etapa de Detección:	31
1.1. Detección de Casos de Violencia, Acoso Y Discriminación:	31
1.2. Indicadores para la Detección de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación, Basados en Género y Orientación Sexual.	32
1.3. Factores de Riesgo Asociados a la Violencia, Acoso Y Discriminación, basados en Género y Orientación Sexual.	32
1.4. Características de los posibles Agresores	32
1.5. Denuncia	33
2. Etapa de Intervención y Atención a Víctimas	34
2.1. Proceso de Acompañamiento a Víctimas en casos de Violencia, Acoso Y Discriminación basada en Género y Orientación Sexual.	34
2.1.1. Lineamientos de Actuación para el Acompañamiento de Víctimas en casos de Violencia, Acoso Y Discriminación	35
2.1.2. Lineamientos Específicos de Actuación para las y los Estudiantes	35
2.1.3. Lineamientos Específicos de Actuación para los y las Docentes y Autoridades ...	36
2.1.4. Lineamientos Específicos de Actuación para el Personal de las Coordinaciones de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, para el acompañamiento a las Víctimas	36
2.1.5. Lineamientos Específicos de Actuación frente a presuntos agresores dentro de la Comunidad Académica	37

2.2.	Conformación de la Comisión de Atención y Revisión de casos de Violencia, Acoso y Discriminación.....	37
2.2.1.	Actuaciones de la Comisión de Atención y Revisión de casos de Violencia, Acoso y Discriminación.....	38
2.2.2.	Proceso de Indagación.....	38
2.2.3.	Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación	39
2.3.	Actuación del Órgano Colegiado Superior	39
3.	Etapas de Derivación:.....	40
4.	Etapas de Seguimiento Interno:.....	41
	Referencias Bibliográficas.....	43

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE CONFLICTO, VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LOS INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS.

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

En relación a la distinción entre conflicto y violencia, Jares (2001) considera el conflicto como un proceso de incompatibilidad, desacuerdo y oposición entre dos o más partes que perciben metas e intereses opuestos. En cuanto a la violencia existen múltiples tipologías que dificultan su definición. Prieto, Carrillo y Jiménez (2005) la consideran una actitud o comportamiento que constituye violación o arrebato al ser humano de algo que le es esencial como persona, ya sea su integridad física, psíquica, moral, derechos y libertades. Ortega y Mora (2008) indican que el conflicto es un fenómeno natural emergente en la confrontación social de motivos e intereses, mientras que las actitudes violentas no son esporádicas, sino que implican un proceso de desequilibrio en las relaciones, en las que la víctima es dominada por el agresor desarrollando una vulnerabilidad y debilidad relativamente mantenida en el tiempo.

Por tanto, los conceptos de conflicto y violencia no deben ser empleados ni entendidos como análogos, ya que suele ser habitual su asociación conceptual y la confusión terminológica (Pareja, 2007). Este autor como otros (Soriano, 2009) destaca que el conflicto es inherente al comportamiento humano, y que su desenlace depende de la gestión: si las estrategias son democráticas el conflicto se desarrollará de forma pacífica, pero si son demasiado agresivas suele transformarse en violencia.

Para ONU Mujeres, la prevención de conflictos a largo plazo exige invertir en la creación de culturas de paz y de instituciones formales e informales capaces de resolver los conflictos por vías no violentas, al respecto menciona que cuando estalla un conflicto, las negociaciones y los procesos de paz formales e informales ofrecen oportunidades cruciales para restaurar el marco político y de seguridad de un país, así como su panorama socioeconómico general.

La importancia en la solución de los conflictos radica, en que producto de su agudización negativa, se desencadenan situaciones violentas.

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

JUSTIFICACIÓN

La violencia, el acoso y la discriminación basada en el género y orientación sexual, es una realidad atravesada por factores interseccionales, como raza, género, etnia, religión, condición económica, entre otras. Parafraseando lo mencionado por Arboleda, en CNIG 2019, la discriminación de género se expresa en relaciones de desigualdad que colocan a las mujeres en una situación de desventaja, sustentada en una asimétrica distribución de poder entre los géneros, relaciones de poder que son naturalizadas. En cambio, la discriminación por orientación sexual se refiere a las diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Es decir indica que la discriminación de género es una de las más extendidas en el mundo y, por su pervivencia histórica y “naturalización”, una de las más difíciles de desmontar (Arboleda, 2011, en CNIG, 2019. 18).

Según el reporte de muertes violentas de mujeres generado por organizaciones de mujeres y feministas; la Red Nacional de Acogida para mujeres víctimas de violencia; la Fiscalía General del Estado, la Comisión Ecuménica de Derechos Humanos (CEDHU); el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC); y, varios reportajes y noticias de medios de comunicación, entre otros, se ha llegado a estimar que cada 57 horas, una mujer es violentamente asesinada en el Ecuador.

La Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres – ENVIGMU (INEC, 2019), presentada el 25 de noviembre de 2019, refleja datos estadísticos respecto a la violencia a lo largo de la vida de las mujeres y la violencia que han vivido durante los últimos 12 meses, indica la encuesta que 65 de cada 100 mujeres de 15 años y más, han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de violencia en alguno de los distintos ámbitos a lo largo de su vida, y 32 de cada 100 mujeres en el Ecuador, han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de

violencia en los distintos ámbitos en los últimos doce meses. De igual manera, esta misma herramienta señala que el 64,9% de las mujeres a nivel nacional han sufrido violencia a lo largo de su vida, corresponde al área urbana 65,7% y 62,8% a la rural. La Encuesta, además, visibiliza otros datos entre los que cabe destacar que, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 56,9%.

Por otro lado, conforme el estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador, realizado por el INEC en el año 2013, se desprende que del total de las personas entrevistadas, aproximadamente el 41% alcanza al menos un año del nivel de instrucción superior universitario y al agrupar el ciclo posbachillerato, superior no universitario, superior universitario y posgrado, se obtiene que el 48,4% de la población entrevistada terminó el bachillerato y se encuentra cursando algún año en niveles superiores. Así también el estudio determina que el promedio de años de estudio, se considera solo a la población de 24 años y más, se tiene un promedio 11,4 años de estudio, resultado relevante al considerar que es un dato superior al promedio de años de estudio a nivel nacional (9,6 años según el Censo de 2010). De las personas que dijeron cursar el nivel superior que comprende: ciclo posbachillerato (técnico), superior no universitario, superior universitario y posgrado, existe un 68,2% de personas LGBTI que no cuenta con un título de nivel superior.

En el ámbito de la educación superior ecuatoriana todavía persisten desigualdades relacionadas con el género, aunque ha habido ciertas mejoras. Por una parte, acorde con la tendencia internacional, el porcentaje de mujeres en estudios superiores aumenta: 54,9%, frente al 45,1% de hombres, según datos del 2016. Por otra, subsisten problemas muy serios de acoso sexual y violencia. *“(...) La discriminación persistente en mallas curriculares, la falta de servicios de cuidado, el acceso de las estudiantes a cargos de liderazgo, entre otros, es evidente que se requieren mejores diagnósticos, con más datos, y mayor profundidad de los mismos (desglosados por etnia y otras dimensiones, cualitativos, etc.) como base indispensable para avanzar en medidas que favorezcan la igualdad”* (Troya, 2016, pág. 210)

Al respecto, es necesario mencionar que la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación con las Mujeres – CEDAW, manifiesta que la violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, establece que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales que limita total o parcialmente a las mujeres, el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades.

Bajo este marco normativo, se establece como una de las metas del objetivo 4 de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pretende asegurar que todos los estudiantes adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

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

Así también, la Agenda Nacional para la igualdad de las mujeres y personas LGBTI, 2018 – 2021, elaborada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, manifiesta que *“es urgente la incorporación del enfoque de igualdad de género en todas las funciones del Estado y niveles de gobierno, como también, la necesidad de evaluar la consistencia de la política pública y la actuación de toda la institucionalidad.”*

Al respecto, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 y la Agenda Nacional para la igualdad de las mujeres y personas LGBTI, 2018 – 2021, se enmarcan en el objetivo 5 de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que busca *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas”*.

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

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

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

De las experiencias en la aplicación del instrumento mencionado, nace la necesidad de crear un protocolo que apoye a los procesos de prevención y respuesta de acuerdo a la especificidad y particularidades que presentan los institutos superiores públicos.

En este sentido, el artículo 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece que: *“Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del*

pensamiento universal expuestas de manera científica. Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, excepto las siguientes: a) Los institutos técnicos y tecnológicos públicos que serán instituciones desconcentradas adscritas al órgano rector de la política en materia de educación superior, ciencia, tecnología e innovación; b) Los institutos pedagógicos públicos que serán instituciones desconcentradas adscritas a la Universidad Nacional de Educación; c) Los conservatorios públicos que sean sede o adscritas a la Universidad de las Artes, o a otras instituciones de educación superior públicas con oferta académica afín a este campo de conocimiento (...);

De igual forma, la Disposición General Trigésima Segunda del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación determina: *“La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, seguirá manteniendo la rectoría, académica, financiera y administrativa sobre los institutos y conservatorios superiores públicos que no tengan como promotor a una universidad pública; así como la oferta de los cupos que reporten estas instituciones en el Sistema Nacional de Admisión y Nivelación de todas aquellas carreras técnicas y tecnológicas que se encontraren registradas en la base de datos del Consejo de Educación Superior con estado vigente”.*

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, en ejercicio de sus atribuciones, a través de la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica, en relación a la realidad que viven los institutos superiores públicos, ha considerado la necesidad de apoyar a instituciones de educación superior, en la prevención, atención de conflictos y erradicación de la violencia, acoso, discriminación, para lo cual ha elaborado el *“Protocolo de prevención y atención en casos de conflictos, violencia, acoso y discriminación en los institutos superiores públicos”.*

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

TÍTULO I GENERALIDADES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. El presente protocolo será de aplicación obligatoria para todos los miembros de la comunidad académica de los institutos superiores públicos, para:

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

1.2. Los sujetos de protección del presente Protocolo son los miembros de la comunidad académica de los institutos superiores públicos, la cual está comprendida por:

- Estudiantes.
- Docentes.
- Personal administrativo.
- Autoridades.

2. OBJETIVOS

2.1.Objetivo general

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

2.2.Objetivos específicos

- Reforzar las relaciones cordiales entre los miembros de los institutos superiores públicos.
- Facilitar la prevención y detección temprana de situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual, en los institutos superiores públicos.
- Definir estrategias dentro de los ejes para la erradicación de la violencia: prevención, atención, protección y reparación.
- Fortalecer la coordinación interinstitucional que propenda a garantizar el efectivo ejercicio de derechos.
- Proporcionar herramientas de solución de conflictos, enmarcadas en mejorar la convivencia intrainstitucional, en los casos permitidos por la Ley.

3. ENFOQUES

El presente documento propone el abordaje de las situaciones violentas y conflictivas a través de la aplicación de los enfoques detallados a continuación; los cuales convergen en su aplicación, considerando que los conflictos, la violencia, el acoso y la discriminación se presentan en un aspecto multidimensional:

Enfoque 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 y hombres, 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 social y culturales asignados a mujeres y hombres, no son naturales.
--------------------------	--

	<p>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.</p> <p>Se fundamenta en una visión igualitaria entorno al género. Está enmarcado en contrarrestar las relaciones de poder que se han naturalizado, entre todas las personas que forman parte de la sociedad, busca abordar la importancia e implicancia de incorporar la igualdad de género en relación a los procedimientos de actuación frente a situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación.</p> <p>Las instituciones de educación superior, deben estar comprometidas a promover la igualdad de oportunidades, así como a impulsar la transversalización del enfoque de género en los distintos organismos, proyectos y programas que la componen.</p>
Enfoque interseccional	<p>Identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las personas y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia basada en género y orientación sexual y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.</p> <p>La interseccionalidad propone el análisis de la discriminación como un fenómeno complejo, que permite revelar la existencia de variadas identidades, que combinadas generan diferentes tipos de discriminación. En definitiva, se trata de incorporar una mirada más compleja, rica e interseccional que permita mostrar todas las formas de desigualdades que se dan dentro de la estructura social en contra de la mujer; enfatiza en la necesidad de descripciones y testimonios personales, así como información desagregada de acuerdo con la raza, sexo, etnia, casta, edad, estatus ciudadano y otras formas de identidad.</p> <p>El enfoque interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga, sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes. En otras palabras, el objetivo no es mostrar cómo un grupo está más victimizado o privilegiado que otro, sino descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las</p>

	condiciones necesarias para que todo el mundo pueda disfrutar sus derechos humanos. (CNIG, 2017)
Enfoque de derechos humanos	<p>Entiende a la persona como un sujeto de derechos sin distingo de su género, etnia, creencia religiosa ni la aplicación de alguna distinción que pretenda quebrantar el goce o ejercicio efectivo de esos derechos.</p> <p>Un enfoque basado en los derechos humanos, entraña prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos, en todos los aspectos del desarrollo programático. Es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano, cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y protegerlos.</p> <p>Permite revelar cómo los temas de derechos humanos afectan a mujeres y hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género, afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos.</p>
Enfoque intercultural	Reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado y de las personas extranjeras, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia.
Enfoque de diversidades	<p>Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.</p> <p>Respecto al enfoque de diversidades sexuales y de género 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 género, que no se limitan a la heterosexualidad como norma de género y sexual, ni se circunscriben a lo masculino y femenino, como exclusivo de hombres y mujeres, respectivamente.</p> <p>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.</p>
Enfoque de bienestar	Garantiza el estado de satisfacción física y mental de los miembros de la comunidad.
Enfoque intergeneracional	Respeto las opiniones, deseos y libertad de expresión de las personas a lo largo de la vida sin perjuicio de su edad, en especial cuando estas se encuentran en situación de riesgo.
Enfoque inclusivo	Pretende garantizar el derecho a la educación contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, sin importar la

	diversidad y creando estrategias, tales como acciones afirmativas, que disminuyan o eliminen barreras de ingreso, permanencia y egreso de todas y todos.
Enfoque pedagógico	Se basa en la idea de una educación superior integral, en la cual todos y todas reciban una formación acorde a sus aptitudes y actitudes y puedan tomar decisiones con fundamento en sus conocimientos.
Enfoque restaurativo	Busca restablecer las relaciones entre los actores de las instituciones de educación superior, en especial entre quienes han participado de situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación.

4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN

- a) **Igualdad y no discriminación:** Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna persona puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados.
- b) **Diversidad:** Se reconoce la diversidad, independientemente de la edad y condición, o cualquier otra distinción.
- c) **Transversalidad:** Se respetan los diversos enfoques, a todo nivel y en todo el ciclo de la gestión pública, y privada y de la sociedad, en general se garantiza un tratamiento integral de la temática de violencia, acoso y discriminación.
- d) **Pro – persona:** Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de los derechos, para la protección de las personas víctimas o en potencial situación de violencia, acoso y discriminación.
- e) **Realización progresiva:** Se aplica a las obligaciones positivas que tiene el Estado de satisfacer y proteger de manera progresiva los derechos considerados en la Constitución de la Republica y la Ley.
- f) **Confidencialidad:** La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta. La denuncia llegará a las instancias pertinentes previa autorización de quien la formula. (Flasco, 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).

Nadie podrá utilizar públicamente la información, antecedentes personales o el pasado judicial de la víctima para responsabilizarla por la vulneración de sus derechos. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo quedan prohibidos. Se deberá guardar confidencialidad sobre los asuntos que se someten a su conocimiento. Las mujeres, en consideración a su propio interés,

pueden hacer público su caso. Este principio no impedirá que servidores públicos denuncien los actos de violencia de los que lleguen a tener conocimiento, y tampoco, impedirá la generación de estadísticas e información desagregada. (Nacional, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018)

- g) Profesionalismo:** Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos. (Flacso, 2017: 24).
- h) Imparcialidad:** Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención (Flacso, 2017: 24).
- i) No re victimización:** Ninguna persona será sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas. (Nacional, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

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

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

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

- j) **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia (República de El Salvador, 2011: 9)."
- k) **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 (Flasco, 2017: 25)."
- l) **Derivación, notificación y respuesta efectiva:** Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución. En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciados y derivados al Sistema de Justicia.

5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- a) **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 afro-ecuatorianos; niñas, niños y jóvenes; personas de la tercera edad y con discapacidades.

El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades. 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.

Las acciones afirmativas o positivas son un conjunto de acciones para eliminar la discriminación, basadas en la equidad, como principio ético de la igualdad.

La CEDAW reconoce que: *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación... estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”*. (CNIG, 2017)

- b) **Acoso:** El acoso se produce cuando se ha violado la dignidad de una persona o ha estado sometida a un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo. (Trabajo, 2019)

- c) **Acoso laboral:** Constituye todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

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

- d) **Acoso sexual:** La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

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

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

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

- f) **Confidencialidad:** Es el principio de reserva, constituye un derecho de todas las personas, de precautelar su privacidad y dignidad, incluye el derecho de las mismas a ser consultadas e informadas sobre hechos que involucren su familia o su entorno. (Educación, 2019).

Se considera información confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales, especialmente aquellos señalados en los artículos 23 y 24 de la Constitución Política de la República.

El uso ilegal que se haga de la información personal o su divulgación, dará lugar a las acciones legales pertinentes. (Nacional, LOTAIP, 2004)

- g) **Conflicto:** El conflicto es una actitud de oposición o desacuerdo que puede existir entre personas frente a ideas o cosas, siendo una condición inevitable de las relaciones sociales. La existencia de un conflicto no es necesariamente negativa. El problema estriba en el curso que pueda tomar el mismo (constructivo o destructivo) si no se aplica métodos de solución de conflictos pacíficos, basados en el respeto mutuo y en la mediación escolar que permitan generar una cultura de paz. (Educación, 2019)
- h) **Contención o manejo en la crisis:** Es un procedimiento terapéutico encausado a estabilizar a las personas permitiendo la expresión de sus emociones. (Educación, 2019)
- i) **Crisis:** Es un período de alto riesgo físico y/o psíquico, caracterizado por una situación temporal de desequilibrio emocional, cognitivo y conductual, que se manifiesta por una sintomatología variada en donde predominan niveles altos de ansiedad, que impiden al individuo manejar determinadas situaciones con sus mecanismos psicológicos habituales, presenta por ejemplo las siguientes manifestaciones: llanto fácil, nerviosismo, baja autoestima, dificultad para tomar decisiones. (Pública, 2008)
- j) **Contravención:** Falta que se comete al no cumplir lo ordenado. Transgresión de la ley. (Cabanellas, 1993).
- k) **Delito:** *“Acción o conducta típica, antijurídica y culpable que, por ello, es normalmente punible”*. Diccionario Jurídico de la Real Academia de la Lengua Española.
- l) **Denuncia:** Acto verbal o escrito mediante el cual se pone en conocimiento de las autoridades el cometimiento de una presunta infracción con el afán de que sea investigada y sancionada, esta deberá contener firma o huella de responsabilidad.
- m) **Detección:** Reconocimiento de una situación violenta.

- n) Discriminación:** Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

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

- o) Discriminación contra las mujeres en su diversidad.-** Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra. (Nacional, LOIPEVCM, 2019)

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (CEDAW, 2017)

- p) Entrevista:** Recopilación de información para la obtención de datos relevantes sobre un tema puntual, es un acto de comunicación interpersonal.
- q) Expediente:** Son los documentos, pruebas o antecedentes relacionados a un caso.
- r) IES:** Institución de Educación Superior.
- s) Infraacción penal:** Es la conducta típica, antijurídica y culpable cuya sanción se encuentra prevista en el Código Orgánico Integral Penal, estas pueden constituir delitos o contravenciones. (Nacional, Código Orgánico Integral Penal , 2019)
- t) Conciliación institucional:** La conciliación institucional es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, que ponga fin al conflicto, dentro del ámbito de competencia de la institución.
- u) Órganos de activación del protocolo:** Son los órganos responsables de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos de la comunidad académica, en el marco del presente Protocolo, siendo los siguientes: Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, órgano colegiado superior del instituto

superior público, rector/a del instituto superior público y Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

- v) **Persona agresora.-** Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia. (Nacional, LOIPEVCM, 2019)
- w) **Prácticas Restaurativas:** consisten en aquellos mecanismos en los que los actores que forman parte del conflicto participan en la solución de los asuntos derivados del conflicto, las prácticas restaurativas pueden ser preventivas. (ONU, 2006)
- x) **Relaciones de poder:** Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres. (Nacional, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019).
- y) **Resiliencia:** Manifestación de la adaptación positiva a pesar de significativas adversidades en la vida. (Luthar, 2003).
- z) **Revictimización:** Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes. (Nacional, LOIPEVCM, 2019)
- aa) **Reparación integral de los daños.-** La reparación integral radicarán en la solución que objetiva y simbólicamente restituya, en la medida de lo posible, al estado anterior de la comisión del hecho y satisfaga a la víctima, cesando los efectos de las infracciones perpetradas. Su naturaleza y monto dependen de las características del delito, bien jurídico afectado y el daño ocasionado. La restitución integral constituye un derecho y una garantía para interponer los recursos y las acciones dirigidas a recibir las restauraciones y compensaciones en proporción con el daño sufrido. (Nacional, Código Orgánico Integral Penal , 2019)
- bb) **Coordinación de Bienestar Institucional:** Es un organismo administrativo dentro de los institutos superiores públicos, encargado de diseñar, promover, organizar, difundir y evaluar políticas de bienestar integral que contribuyan a la formación y desarrollo integral de los estudiantes, profesores, servidores y trabajadores, promoviendo un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual, en un ambiente libre de violencia.

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

cc) UPC: La Unidad de Policía Comunitaria, es una unidad de apoyo de la gestión operativa de la Policía Nacional, dentro de las actividades preventivas de turismo y comunitario, en favor de la seguridad ciudadana y el orden público. (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional. 14 de mayo de 2019. *Registro Oficial Edición Especial 911*).

dd) Violencia: Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. (Convención de Belém do Pará, 1994).

ee) Violencia de género: Todo acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) (CNIG, 2017), lo cual incluye no solo a las mujeres sino también los actos de violencia, exclusión y rechazo que se comenten contra personas LGBTI, en razón de su identidad de género y orientación sexual (Garrido, 2015).

Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado. (Nacional, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018).

ff) Víctimas: Para efectos de este documento es toda persona que haya sufrido un hecho de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual.

6. TIPOS DE VIOLENCIA

Para efectos de aplicación del presente instrumento, se consideran los siguientes tipos de violencia basada en género y orientación sexual:

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

	el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a una persona, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial.
Sexual	Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre la propia vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.
Virtual	Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tabletas, iPods, video juegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros difundiendo mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.
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, transmite, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las personas”.
Gineco-obstétrica	Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco- obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir

	libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico.
--	--

7. ÁMBITO EN LOS QUE SE DESARROLLA LA VIOLENCIA.

Los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia basada en género y orientación sexual. Están comprendidos, entre otros, los siguientes:

Intrafamiliar o doméstico	Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del/la cónyuge, la pareja en unión de hecho, el/la conviviente, ascendientes, descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las que la víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación.
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.
Laboral	Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia
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
Estatual e institucional	Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras y servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan

	que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley
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
En el espacio público o comunitario	Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso público; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte público y otros de uso común tanto rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida, que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes

8. ABORDAJE DE LA VIOLENCIA

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

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

TÍTULO II EJE DE PREVENCIÓN

1. PREVENCIÓN

El Órgano Colegido Superior y el/la rector/a de los institutos superiores públicos y las Coordinaciones de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, tienen la responsabilidad de identificar y prevenir los factores de riesgo, a fin de incidir a corto, mediano y largo plazo en las relaciones de desigualdad que se suscitaren en la institución.

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

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

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

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

Para ello se han determinado las siguientes estrategias:

a) Fortalecer la cultura de paz:

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

b) Facilitar el autoconocimiento:

- Fortalecer la coeducación en condiciones de igualdad, con el objetivo de reconocer las potencialidades y características individuales, que se encaminen a construir relaciones de paridad desde el respeto a la diferencia.
- Propiciar el autoconocimiento de los miembros de la comunidad académica, identificando sus fortalezas, habilidades y limitaciones, para reforzar la valoración personal de cada uno de ellos, a fin de potencializar su autoestima.
- Reforzar la identificación, el reconocimiento y el manejo de emociones encaminadas a ser expresadas de forma asertiva, propiciando el desarrollo de la inteligencia emocional.
- Colaborar para que los miembros de la comunidad académica identifiquen las experiencias e influencias del entorno que han marcado su vida y que influyen en sus comportamientos, a fin de identificar posibles víctimas y prevenir vulneraciones de derechos.

c) Fomentar y fortalecer las habilidades y capacidades para la solución pacífica de conflictos:

- Reflexionar, intercambiar opiniones, argumentar, comprender y respetar los puntos de vista de cada persona.
- Utilizar el diálogo, la negociación y las técnicas restaurativas para fortalecer capacidades y habilidades de solución de conflictos, en los casos permitidos por la Ley.
- Establecer acuerdos entre los miembros que integran la comunidad de los institutos superiores públicos, que se enfoquen en una convivencia pacífica.

d) Crear e impulsar las Coordinaciones de Bienestar Institucional.

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

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

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

- La Institución deberá adecuar un espacio que reúna las condiciones de privacidad, iluminación y ventilación adecuadas; y que garantice un ambiente de calidez y confidencialidad.
- Conformar un equipo multidisciplinario, con personal profesional apto para brindar orientación, atención y procesos terapéuticos a las víctimas de acoso, discriminación y violencia, y cuando sea necesario a familiares y testigos de la misma, con al menos las siguientes características:
 - Conozcan la problemática de la violencia de género en especial en contra de las mujeres, así como el marco normativo internacional y nacional, su aplicación y las mejores prácticas para prevenir la violencia de género y contra las mujeres.
 - Estén capacitadas en la utilización adecuada de la perspectiva de género en planeación y programación de estrategias internas.
 - Capacidad para otorgar soluciones viables y responsables, ante situaciones de violencia.
 - Aptitud para la escucha activa y empática.
 - Reconocimiento y respeto por la diversidad en todas sus formas.
 - Conocimiento de pruebas, técnicas, dinámicas y teorías tanto para valorar el daño sufrido como para atenderlo.
 - Conocimiento de las secuelas, trastornos físicos y emocionales causados por la violencia en las distintas etapas de la vida.
 - Conocimiento de herramientas, técnicas y dinámicas para la detección y potenciación de recursos personales, orientados a generar autonomía y empoderamiento en las mujeres atendidas.
 - Creatividad para búsqueda de soluciones.
 - Capacidad de trabajo en equipo.

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

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

TÍTULO III

EJE DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

CAPÍTULO I

ÓRGANOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

1. ÓRGANOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

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

- Coordinación de Bienestar Institucional, o quien haga sus veces.
- Órgano colegiado superior del instituto superior público.
- Rector/a del instituto superior público.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

1.1.Coordinación de Bienestar Institucional

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

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

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos humanos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad académica.
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual.
- c) Receptar denuncias en el marco del presente Protocolo.
- d) Brindar asistencia a quienes denuncian violaciones de derechos.
- e) Brindar asistencia urgente protegiendo la integridad y la vida de la persona.
- f) Realizar intervenciones en crisis, en caso de evidente estado de alteración.
- g) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales.
- h) Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- i) Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilización, la discriminación y la revictimización.
- j) Formular e implementar políticas institucionales, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de violencia, acoso y discriminación.
- k) Aperturar espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia (Adaptación positiva a pesar de significativas adversidades en la vida).
- l) Brindar acompañamiento y asesoría a las víctimas para la activación del presente Protocolo y de los mecanismos externos de protección de derechos.
- m) Desarrollar las potencialidades y capacidades individuales y el autoconocimiento de todos los miembros de la comunidad académica.

1.2.Órgano Colegiado Superior del instituto superior público

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

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad académica.
- b) Receptar denuncias en el marco del presente instrumento.
- c) Conocer todos los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.
- d) Imponer las sanciones a que hubiere lugar, según lo previsto en la Ley, el Estatuto institucional y demás normativa interna, previo al proceso correspondiente.

- e) Proponer o adoptar medidas administrativas internas de protección en cualquier etapa del proceso.
- f) Solicitar medidas administrativas inmediatas de protección, en cualquier etapa del proceso.
- g) Aprobar planes estratégicos de prevención y atención de casos de acoso, discriminación y violencia, de conformidad a los lineamientos de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, e Innovación.

1.3.Rector del instituto superior público

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

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

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

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

- a) Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- b) Receptar denuncias en el marco del presente instrumento.
- c) Formar parte de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación, basada en género y orientación sexual, a través de la unidad correspondiente.
- d) Denunciar los presuntos delitos de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual ante el sistema de administración de justicia, a través de la máxima autoridad o su delegado/a.
- e) Aplicar medidas de protección dentro del ámbito de sus competencias, a favor de las víctimas de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual, sin perjuicio de otras medidas que se establezcan por las autoridades competentes.
- f) Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, relacionada con el ejercicio de los derechos de víctimas de violencia, acoso y discriminación basada

- en género y orientación sexual dentro del ámbito de sus competencias, a través de las unidades administrativas correspondientes.
- g) Brindar asistencia a quienes denuncien violaciones de sus derechos, a través de las unidades administrativas correspondientes.
 - h) Brindar asistencia urgente protegiendo la integridad y la vida de la persona, a través de las unidades administrativas correspondientes.
 - i) Realizar intervenciones en crisis, en caso de evidente estado de alteración, a través de las unidades administrativas correspondientes y en coordinación con las instituciones que forman parte del sistema
 - j) Presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento, a través de la máxima autoridad o su delegado/a.
 - k) Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilización, la discriminación y la revictimización, a través de las unidades administrativas correspondientes y en coordinación con las instituciones que forman parte del sistema.
 - l) Coordinar y asegurar la apertura de espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia (Adaptación positiva a pesar de significativas adversidades en la vida), a través de las unidades administrativas correspondientes y en coordinación con las instituciones que forman parte del sistema
 - m) Brindar acompañamiento y asesoría a las víctimas, respecto de la activación del presente Protocolo y de los mecanismos externos de protección de derechos, a través de las unidades administrativas correspondientes y en coordinación con las instituciones que forman parte del Sistema Nacional de prevención y erradicación de violencia contra las mujeres.

TÍTULO IV

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN INSTITUTOS SUPERIORES PÚBLICOS

1. MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El rector, vicerrector académico, la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, tienen la responsabilidad de abordar los conflictos suscitados dentro de los institutos superiores públicos, en el ámbito de sus competencias, a través de la conciliación institucional y las prácticas restaurativas.

1.1. Conciliación institucional

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

No procederá la conciliación institucional en los siguientes casos:

- Cuando se trata de casos de violencia, acoso y discriminación, basada en género y orientación sexual.
- Cuando se pueda afectar al interés público o los derechos de terceras personas.

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

1.1.1. Objetivo general

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

1.1.2. Objetivo específico

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

1.1.3. Tercero neutral

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

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

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

1.1.4. Parámetros del modelo de conciliación institucional

El modelo de conciliación institucional cumplirá con los siguientes parámetros fundamentales:

- Voluntariedad:** La conciliación institucional será procedente siempre y cuando se cuente con la voluntad de las partes involucradas, de someterse al mismo.
- Imparcialidad:** El rol del tercero neutral será el de un sujeto imparcial, que evita decantarse por una u otra de las partes en conflicto.
- Confidencialidad:** Todo aquello que sea expresado en el contexto de la conciliación institucional no puede traspasar ese espacio.

- d) **Autodeterminación:** La solución al conflicto nace del consenso de las partes, con la colaboración del tercero neutral.
- e) **Seguridad:** Confianza de que los procesos son transparentes y neutrales.
- f) **Transigibilidad:** Refiere a que la materia sobre la que verse el conflicto sea transigible, y por lo tanto no sea ilícito, imposible o que se oponga a la libertad de las acciones o de conciencia, o que perjudique a un tercero en sus derechos.
- g) **Legalidad:** solo se podrá conciliar en los casos que están permitidos por la Constitución y las leyes.

1.2.Prácticas restaurativas

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

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

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

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

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

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

- Fomentar el autoconocimiento.
- Trabajar en la comunicación.
- Trabajar en la colaboración.
- Trabajar en la convivencia.
- Trabajar en el aprendizaje y evaluación.

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

- b) **Escucha activa:** es la actividad básica de relación con el otro. El grado de calidad de la escucha facilita o dificulta el entendimiento y las posibilidades de colaboración mutua, y determina las opciones a la hora de afrontar los conflictos cuando éstos aparezcan.
- c) **Expresiones afectivas:** es la práctica que promueve el uso del lenguaje, sustituyendo mensajes culpabilizadores hacia el otro, por mensajes que se expresan desde el yo y que expresan sentimientos generados frente a una situación específica.

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

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

TÍTULO V

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

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

A continuación se detallan los lineamientos o ruta de atención y acción efectiva en los casos de acoso, discriminación y violencia en todos sus tipos, basada en género y orientación sexual, considerando que es imperativa la protección a la víctima, la aplicación del principio de confidencialidad y la observancia de las garantías del debido proceso y el derecho a la defensa, en todas las etapas de la ruta.

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

1. ETAPA DE DETECCIÓN:

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

Si algún miembro de la comunidad académica, tiene conocimiento de un caso de violencia, acoso o discriminación basada en género y orientación sexual, suscitado dentro o fuera del instituto superior público, debe informar al personal de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, al rector, vicerrector académico, o al órgano rector de la política pública en educación superior, como órganos de activación del protocolo, a fin de que se adopten las acciones inmediatas para garantizar la protección a las víctimas.

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

1.2. Indicadores para la detección de casos de violencia, acoso y discriminación, basados en género y orientación sexual.

- **Signos o indicadores físicos:** Marcas, heridas, moretones, quemaduras, lesiones, fracturas, esguinces, problemas de salud.
- **Signos o indicadores de comportamiento:** Somatizaciones, trastornos alimentarios, de sueño, cambios de comportamiento, sentimientos de culpa, fantaseo, desgano, tristeza, mentiras, hiperactividad y nerviosismo.
- **Conductas que se identifican en la institución de educación superior:** Disminución del rendimiento académico, falta de concentración, conductas disruptivas, conductas renuentes, cautela respecto al contacto físico, conductas agresivas, comportamientos extremos, conflictos con la autoridad.

1.3. Factores de riesgo asociados a la violencia, acoso y discriminación, basados en género y orientación sexual.

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

1.4. Características de los posibles agresores

- **Agresores pares:** Carecen de empatía; percepción negativa de sí mismo; falta de control de impulsos; se considera el centro de atención; bajo rendimiento académico; dependencia al alcohol u otras drogas; trastornos de conducta; antecedentes familiares de violencia, acoso y discriminación; actitud desafiante; aparente fuerza física; actitud hostil; líder de grupos con características similares a las suyas.
- **Agresores heterogéneos:** Aparente sociabilidad funcional; presenta una baja valoración de otro; naturaliza la violencia, acoso y discriminación; utiliza el castigo

como forma de control; actitudes de superioridad basadas en el género y orientación sexual; poca preocupación por el bienestar de otro.

- **Agresores sexuales:** Pueden provenir de todas las esferas profesionales y estratos sociales, su comportamiento desviado son las mismas que están presentes en la causas que motivan otros trastornos como las conductas antisociales o la depresión, presentan distorsiones cognitivas que le han “ayudado” en la integración y exteriorización de sus impulsos sexuales desviados de diferentes maneras, tendiendo a culpabilizar a algo o a alguien para evitar asumir la responsabilidad y los sentimientos de culpabilidad.(Sanchez,2003)

1.5. Denuncia

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional de la víctima, se deberá informar a la víctima sobre el proceso de denuncia al interior del instituto y al exterior del mismo, utilizando los canales regulares para casos de violencia basada en género.

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

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

La Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, apoyará a la víctima si así lo decide, elaborando la denuncia correspondiente, la cual deberá formalizarse y presentarse ante uno de los órganos responsables de activar el protocolo previstos en el presente instrumento para el inicio de las gestiones internas.

La denuncia deberá contener como mínimo la siguiente información:

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

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

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

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

De identificarse el posible cometimiento de un delito, de manera obligatoria se deberá realizar la denuncia respectiva ante la Fiscalía General del Estado.

2. ETAPA DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS

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

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

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

2.1. Proceso de acompañamiento a víctimas en casos de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual.

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

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

Inicialmente el acompañamiento deberá realizarse siguiendo estas acciones:

- Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilización, la discriminación y la revictimización.
- Aperturar espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia (Adaptación positiva a pesar de significativas adversidades en la vida).
- Desarrollar las potencialidades y capacidades individuales y el autoconocimiento.
- Tomar contacto con la institución encargada de atención inmediata (ECU911)
- Separar a la presunta persona agresora de la víctima.

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

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

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

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

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

2.1.2. Lineamientos específicos de actuación para las y los estudiantes

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

- Propiciar el desarrollo de habilidades para la vida y la postura de denuncia ante los casos de violencia.
- Concientizar sobre la necesidad de no reforzar la actitud de violencia encubriendo a los presuntos agresores.
- Fortalecer el reconocimiento de derechos y deberes.
- Si el caso lo amerita, generar un círculo restaurativo con el afán de obtener información que ayude a la solución del caso.
- Recordar los acuerdos del manual de convivencia con las y los estudiantes, las y los docentes y las autoridades.
- Garantizar el derecho a la educación de la víctima o presunta víctima de violencia.

2.1.3. Lineamientos específicos de actuación para los y las docentes y autoridades

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

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

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

- Mantener el diálogo en un contexto de confidencialidad, garantizando la absoluta reserva.
- Ofrecer contención emocional a la víctima y recabar información (sin caer en el interrogatorio, peritaje psicológico o proceso terapéutico).
- Propiciar la escucha activa evitando toda acción de crítica o juzgamiento, así como las situaciones discriminatorias.
- Evitar hacer preguntas intimidatorias o sugerir respuestas a ciertas preguntas.
- Realizar preguntas abiertas que no encasillen al sujeto víctima de violencia en una sola situación.
- Aclarar que la situación no debe generar sentimientos de culpa ni vergüenza.
- No generar falsos compromisos con las víctimas de violencia.

- Describir de forma objetiva los antecedentes de las víctimas y los presuntos agresores en caso de conocerlos.
- Prestar atención al lenguaje verbal y no verbal de la víctima con el afán de facilitar el acompañamiento.
- Tomar en consideración los deseos de la víctima sobre su accionar ante la situación de violencia, acoso o discriminación.
- Si la víctima lo desea, acompañarla a poner la denuncia en la Fiscalía o en la Unidad Judicial correspondiente.
- Diseñar campañas de concientización y sensibilización sobre la violencia de género al interior de las ITS.
- Garantizar la reinserción escolar de mujeres víctimas de violencia de género.

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

- Si el hecho de violencia se ha cometido en la institución y las o los presuntos agresores pertenecen a la misma, es necesario trabajar con ellos para que esta situación no se repita, el tipo de trabajo dependerá de la gravedad del hecho.
- Es importante separar al agresor de la víctima.
- Si las autoridades o los encargados de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, dentro de la institución, requiere apoyo técnico para abordar el caso deberá realizar acciones coordinadas con el órgano rector de la política pública en educación superior y las instituciones que forman parte del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y demás competentes a fin de que brinden el apoyo correspondiente.

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

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

- Un/a representante de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces;
- Un/a docente del instituto superior público;
- Un/a representante externo/a con experiencia en temas violencia, acoso y discriminación basada en de género y orientación sexual.

De manera excepcional, por razones debidamente motivadas que garanticen los principios del debido proceso, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador o al determinarse conflicto de intereses, el órgano de activación del protocolo de oficio o a petición de parte podrá conformar la Comisión de una manera diferente a la detallada anteriormente.

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, de oficio a petición de parte, podrá designar a un/a delegado/a para integrar con voz y voto la Comisión.

En el caso de que las partes sean quienes solicitan el cambio, se deberá presentar un escrito debidamente motivado al órgano responsable de la activación del protocolo, para que se designe como miembro de la Comisión a un tercero imparcial perteneciente a la comunidad académica o un especialista externo/a.

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

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

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

2.2.2. Proceso de indagación

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

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

Durante este proceso, los órganos responsables de la activación del protocolo podrán solicitar las medidas administrativas inmediatas de protección, o adoptar las medidas institucionales internas necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución; las cuales podrán ser recomendadas por la Comisión o por la persona encargada de realizar la contención a la víctima.

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

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

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

6.2.2.1 Contenido mínimo del Informe

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

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

Los informes de la Comisión tienen el carácter de recomendación.

2.3. Actuación del órgano colegiado superior

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

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

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

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

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

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

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

3. ETAPA DE DERIVACIÓN:

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

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

Los casos de violencia, acoso o discriminación basada en género y orientación sexual, se derivarán a las instituciones estatales correspondientes, según los parámetros que a continuación se detallan:

- a) **Fiscalía General del Estado:** Esta institución atiende denuncias de cualquier hecho relativo al presunto cometimiento de un delito de acuerdo a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal, contra cualquier persona nacional o extranjera.

Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías Especializadas en violencia de género.

En los casos de violencia, acoso o discriminación en los cuales la víctima no haya iniciado ya una denuncia ante la Fiscalía General del Estado, la autoridad institucional deberá acudir a la Fiscalía correspondiente a fin de presentar la denuncia respaldada por el informe realizado por el personal de la Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces. Es importante recalcar que la denuncia no es opcional, su encubrimiento constituye una infracción penal.

- b) **Defensoría Pública:** La Defensoría Pública es un organismo autónomo, que forma parte de la Función Judicial. Su objetivo es otorgar defensores públicos (abogados/as) a las personas que por su condición económica, social o cultural o porque se encuentran en estado de indefensión no pueden contratar servicios de defensa legal privada para garantizar sus derechos. Esta institución proporciona información, orientación y asesoramiento a las víctimas de violencia de género.
- c) **Defensoría del Pueblo:** La Defensoría del Pueblo tiene como funciones la protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador y la defensa de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos que estén fuera del país.
- d) **Juntas Cantonales de Protección de Derechos:** Son los organismos encargados de otorgar las medidas administrativas de protección, a nivel cantonal, en el marco de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres.
- e) **Tenientes políticos:** Son los funcionarios encargados de otorgar las medidas administrativas de protección, a nivel parroquial, en el marco de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres.
- f) **Consejo Nacional para la Igualdad de Género:** es el organismo encargado de realizar observancia, seguimiento y evaluación al cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y de la población LGBTI, en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público

4. ETAPA DE SEGUIMIENTO INTERNO:

La Coordinación de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, el/la rector/a o vicerrector/a académico/a la autoridad institucional, el Órgano Colegiado Superior y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, realizarán acciones de seguimiento conforme lo siguiente:

4.1 Seguimiento académico

El/la vicerrector/a académico/a, realizara seguimiento académico a la víctima de violencia, a fin de garantizar su permanencia en el Sistema de Educación Superior, proceso que deberá ser informado de manera periódica a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

4.2 Seguimiento psicológico

La Coordinación de Bienestar Institucional será la encargada de realizar el seguimiento psicológico a la víctima, asegurando su bienestar integral, en coordinación con los organismos competentes del Sistema Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

4.3 Seguimiento a medidas administrativas de protección internas y externas

Corresponde al órgano que haya activado el protocolo designar a una persona encargada de realizar el seguimiento a las medidas que se hubieren otorgado, a favor de la víctima durante todo el proceso ya sean estas de carácter institucional o externas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Registro Oficial No. 449*.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (02 de Agosto de 2018). *Registro Oficial No. 297*.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (23 de enero de 2018). *Registro Oficial Suplemento No. 175*
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (11 de mayo de 2004). *Registro Oficial Suplemento 337*
- Alcover de la Hera, C. (2011). Mediación en contextos de educación superior e investigación. En M. Gonzalo Quiroga, & F. Gorjón, *Métodos alternos de solución de conflictos* (págs. 233 - 248). Madrid: Editorial Dykinson.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017), *Glosario Feminista para la Igualdad de Género*, Centro de Publicaciones de la PUCE, Quito-Ecuador.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta S.R.L.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Universidad Central del Ecuador. (2016). *Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las instituciones de Educación Superior en el Ecuador*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Costello, B., Wachtel, J., & Wachtel, T. (2010). *Manual de Prácticas Restaurativas para Docentes, Personal Responsable de la Disciplina y Administradores de Instituciones Educativas*. Bethlehem: International Institute for restorative practices.
- Flores Fernández, Jorge. (Mayo de 2009). *Pantallas Amigas*. Obtenido de Pantallas Amigas: <http://www.pantallasamigas.net/wp-content/uploads/2018/05/pantallasamigas-ciberderechos-los-e-derechos-de-la-infancia-en-el-nuevo-contexto-tic-1.pdf>
- Garrido, Rafael (2015), *“Las otras víctimas: una mirada reflexiva sobre la violencia de género contra personas LGBTI”*, *Violencia de género*, Coordinadora Úrsula Straka, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela.
- Luthar, S. (2003). Prefase. S.S. Luthar (Ed.), *Resilience and vulnerability. Adaptation in the contest of childhood adversities* (pp. xix-xxi). Cambridge, Ru: Cambridge University Press.

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

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

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

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

Sanchez, C. (2003). Perfil del agresor sexual: estudiando las características y sociales de los delincuentes sexuales de nuestras prisiones. Encontrar en: <https://journals.copmadrid.org/apj/art/86109d400f0ed29e840b47ed72777c84>

ANEXO

NORMATIVA VIGENTE APLICABLE

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

Normativa internacional:

Declaración de Derechos Humanos

Artículo 1	Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
Artículo 2	Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.
Artículo 3	Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.
Artículo 5	Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.
Artículo 7	Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
Artículo 12	Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
Artículo 26	<p>1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.</p> <p>2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.</p> <p>3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.</p>

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Artículo 2	<p>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>
-------------------	--

La Recomendación General 35 de Comité CEDAW (2017)

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

	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.
--	--

Convención de Belém do Pará

Artículo 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.
Artículo 3	Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;
Artículo 7	<p>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 administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar 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 índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

Opinión consultiva OC24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

6.1	<p>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 jure o de facto.</p> <p>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 ius cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea a todo el ordenamiento jurídico.</p>
-----	---

Normativa nacional:

Constitución de la República del Ecuador

<p>Artículo 66: Derechos de libertad – derecho a la integridad personal</p>	<p>El numeral 3 reconoce y garantiza a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye:</p> <p><i>“a) La integridad física, psíquica, moral y sexual, b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual, y c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes. (...)”</i></p>
<p>Artículo 341: Condiciones para la protección integral</p>	<p><i>“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en 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</i></p>

	<i>social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.”</i>
Artículo 347: Responsabilidad del Estado	<i>“Art. 347.- Será responsabilidad del Estado: (...).6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.”</i>

Código Orgánico Integral Penal

Artículo 141: Femicidio	<i>“La persona que, como resultado de relaciones de poder manifestadas en cualquier tipo de violencia, dé muerte a una mujer por el hecho de serlo o por su condición de género, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”</i>
Artículo 154: Intimidación	<i>“La persona que amenace o intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que esté íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.”</i>
Artículo 166: Acoso sexual	<i>“La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”</i>
Artículo 170: Abuso sexual	<i>“La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para</i>

	<p><i>comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años.</i></p> <p><i>Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.”</i></p>
Artículo 171: Violación	<p><i>“Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.</i> <i>2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.</i> <i>3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.</i> <p><i>Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente.</i> <i>2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.</i> <i>3. La víctima es menor de diez años.</i> <i>4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima.</i> <i>5. La o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.</i> <i>6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo.</i> <p><i>En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”</i></p>
Artículo 176: Discriminación	<p><i>“La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de</i></p>

	<i>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.”</i>
Artículo 177: Actos de odio	<i>“La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionarán con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones.”</i>
Artículo 178: Violación a la intimidad	<i>“La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. No son aplicables estas normas para la persona que divulgue grabaciones de audio y vídeo en las que interviene personalmente, ni cuando se trata de información pública de acuerdo con lo previsto en la ley.”</i>
Artículo 277: Omisión de denuncia	<i>“La persona que en calidad de servidora o servidor público y en función de su cargo, conozca de algún hecho que pueda configurar una infracción y no lo ponga inmediatamente en conocimiento de la autoridad, será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días.”</i>
Artículo 422: Deber de denunciar	<i>“Deberán denunciar quienes están obligados a hacerlo por expreso mandato de la Ley, en especial:</i> <i>1. La o el servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, conozca de la comisión de un presunto delito contra la eficiencia de la administración pública.</i> <i>2. Las o los profesionales de la salud de establecimientos públicos o privados, que conozcan de la comisión de un presunto delito.</i> <i>3. Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas, por presuntos delitos cometidos en dichos centros.”</i>

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

Artículo 4: Definiciones	<i>“Para efectos de aplicación de la presente Ley, a continuación se definen los siguientes términos:</i>
------------------------------------	---

	<p>1. <i>Violencia de género contra las mujeres.- Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.</i></p> <p>2. <i>Daño.- Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima.</i></p> <p>3. <i>Estereotipos de género.- Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.</i></p> <p>4. <i>Víctimas.- Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia.</i></p> <p>5. <i>Persona agresora.- Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres.</i></p> <p>6. <i>Ambito público.- Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público.</i></p> <p>7. <i>Ambito privado.- Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico.</i></p> <p>8. <i>Relaciones de poder.- Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.</i></p> <p>9. <i>Discriminación contra las mujeres.- Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra.</i></p> <p>10. <i>Revictimización.- Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.</i></p> <p>11. <i>Registro Único de violencia contra las mujeres.- Es un registro georreferenciado de violencia contra las mujeres que consignará los datos de sexo, edad, auto identificación étnica, condición sexo-genérica, nivel de instrucción, condición migratoria, estado civil de la víctima y de la persona agresora, el tipo de violencia, la existencia de denuncias anteriores, sentencia y otros datos</i></p>
--	--

	<p>adicionales que respondan a los estándares internacionales de derechos humanos.(...)</p> <p>13. Masculinidades.- Es la construcción sociocultural sobre roles y valores asociados al comportamiento de los hombres. Se aboga por que se ejerzan sin machismo ni supremacía o violencia hacia las mujeres.”</p>
<p>Artículo 9: Derechos de las mujeres</p>	<p>“Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar; 2. Al respeto de su dignidad, integridad, intimidad, autonomía y a no ser sometida a ninguna forma de discriminación, ni tortura; 3. A recibir en un contexto de interculturalidad, una educación sustentada en principios de igualdad y equidad; 4. A recibir información clara, accesible, completa, veraz, oportuna, en castellano o en su idioma propio, adecuada a su edad y contexto socio cultural, en relación con sus derechos, incluyendo su salud sexual y reproductiva; a conocer los mecanismos de protección; el lugar de prestación de los servicios de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral; y demás procedimientos contemplados en la presente Ley y demás normativas concordantes; 5. A contar con interpretación, adaptación del lenguaje y comunicación aumentativa, así como apoyo adicional ajustado a sus necesidades, que permitan garantizar sus derechos, cuando tengan una condición de discapacidad; 6. A que se le garanticen la confidencialidad y la privacidad de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquier otra persona que esté bajo su tenencia o cuidado; 7. A recibir protección y atención integral a través de servicios adecuados y eficaces, de manera inmediata y gratuita para la víctima y sus dependientes con cobertura suficiente, accesible y de calidad; 8. A recibir orientación, asesoramiento, patrocinio jurídico o asistencia consular, de manera gratuita, inmediata, especializada e integral sobre las diversas materias y procesos que requiera su situación; 9. A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales que se practiquen en los casos de violencia sexual y, dentro de lo posible, escoger el sexo del profesional para la práctica de los mismos; 10. A ser escuchadas en todos los casos personalmente por la autoridad administrativa o judicial competente, y a que su opinión

	<p><i>sea considerada al momento de tomar una decisión que la afecte. Se tomará especial atención a la edad de las víctimas, al contexto de violencia e intimidación en el que puedan encontrarse.</i></p> <p><i>11. A recibir un trato sensibilizado, evitando la revictimización, teniendo en cuenta su edad, su situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias que requieran especial atención;</i></p> <p><i>12. A no ser confrontadas, ni ellas ni sus núcleos familiares con los agresores. Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos en los procesos de atención, protección o penales;</i></p> <p><i>13. A la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas y judiciales competentes;</i></p> <p><i>14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.</i></p> <p><i>15. Al auxilio inmediato de la fuerza pública en el momento que las víctimas lo soliciten;</i></p> <p><i>16. A tener igualdad de oportunidades en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones;</i></p> <p><i>17. A una comunicación y publicidad sin sexismo, violencia y discriminación;</i></p> <p><i>18. A una vivienda segura y protegida. Las mujeres víctimas de violencia basada en su género, constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda;</i></p> <p><i>19. A que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia;</i></p> <p><i>20. A recibir protección frente a situaciones de amenaza, intimidación o humillaciones;</i></p> <p><i>21. A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho;</i></p> <p><i>22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia; y,</i></p> <p><i>23. Los demás establecidos en el ordenamiento jurídico vigente.”</i></p>
<p>Artículo 10: Tipos de violencia</p>	<p><i>“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:</i></p> <p><i>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</i></p>

	<p><i>internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.</i></p> <p><i>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. (...)</i></p> <p><i>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.”</i></p> <p><i>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.</i></p>
Artículo 12:	“Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las

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

Ley Orgánica de Educación Superior

Artículo 5: Derechos de las y los estudiantes	<p>“ Son derechos de las y los estudiantes entre otros, el siguiente:</p> <p>(/...) j) A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia.”</p>
Artículo 6: Derechos de los profesores y profesoras e investigadores e investigadoras	<p>“Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:</p> <p>(...)b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad; (...)”</p>

Artículo 6.1: Deberes de las y los profesores e investigadores	<p><i>“Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:</i></p> <p><i>(...) c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes; (...)”</i></p>
Artículo 13: Funciones del Sistema de Educación Superior	<p><i>“Son funciones del Sistema de Educación Superior:</i></p> <p><i>p) Implementar políticas y programas institucionales con el fin de erradicar cualquier forma de violencia;</i></p> <p><i>q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional);</i></p> <p><i>r) Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género; y,</i></p> <p><i>s) Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados. Estos mecanismos podrán ser implementados contra de cualquier integrante de la comunidad universitaria.”</i></p>
Artículo 86: Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior	<p><i>“Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollar procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.</i></p> <p><i>Entre sus atribuciones, están:</i></p> <p><i>a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;</i></p> <p><i>b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;</i></p> <p><i>c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;</i></p> <p><i>d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;</i></p> <p><i>e) Implementar programas y proyectos de información, prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco;</i></p> <p><i>f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas;</i></p> <p><i>g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades</i></p>

	<p>educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad;</p> <p>h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;</p> <p>i) Promover la convivencia intercultural; y,</p> <p>j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución.</p> <p>Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.”</p>
<p>Artículo 207:</p> <p>Sanciones para las y los estudiantes, profesoras y profesores, investigadoras e investigadores, servidoras y servidores y trabajadoras y trabajadores.</p>	<p>“Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian.</p> <p>Son faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores:</p> <p>(...)b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;</p> <p>d) Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;</p> <p>e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, sicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.</p> <p>(...) Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas y aquellos estudiantes, profesores e investigadores que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. La normativa interna institucional establecerá el procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa.</p> <p>La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del Órgano Colegiado Superior. (...)”</p>
<p>Artículo 207.2:</p> <p>Acoso</p>	<p>“En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior.</p> <p>Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.”</p>
<p>Artículo 211:</p>	<p>“Para efectos de la aplicación de las sanciones antes</p>

Derecho a la defensa	<i> mencionadas, en todos los casos, se respetará el debido proceso y derecho a la defensa consagrados en la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.”</i>
----------------------	---

Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior

Artículo 25: Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior	<i>“Art. 25.- Unidad de bienestar en las instituciones de educación superior.- Las instituciones de educación superior establecerán las unidades de bienestar en sus estatutos y estructura institucional, y asignarán un presupuesto para su implementación, funcionamiento y fortalecimiento.”</i>
Disposición Transitoria Tercera	<i>“Hasta que las instituciones de educación superior implementen integralmente la unidad de bienestar, referida en el artículo 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior, las instituciones podrán desarrollar estas funciones a través de otras unidades de la estructura institucional, o establecer mecanismos de cooperación con entidades públicas o privadas que apoyen en su cumplimiento.”</i>