



INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO
Hacemos gente de talento!

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
SUDAMERICANO**

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

ÍNDICE

1. Antecedentes.....	3
2. Introducción.....	4
3. Justificación.....	6
4. Marco referencial.....	7
5. Marco Normativo.....	8
5.1. Normativa internacional vigente sobre el acoso sexual, laboral, discriminación y violencia.....	12
5.2. Normativa Nacional vigente sobre acoso sexual, laboral, discriminación y violencia.....	15
5.3. Normativa sobre Educación Superior vigente:.....	24
5.4. Normativa institucional.....	27
6. Objeto Del Protocolo.....	30
7. Principios que rigen la Atención en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género En El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.....	30
8. Ámbito de aplicación del protocolo.....	32
9. Procedimiento de prevención, actuación, sanción y reparación, actores y funciones.....	32
9.1. Primera etapa: identificación y comunicación del hecho.....	33
9.2. Segunda etapa: de la denuncia.....	34
9.3. Tercera etapa: actuación del Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género.....	35
9.4. Cuarta etapa: informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector/a.....	38
10. Rutas de actuación en instancias del Estado.....	39
11. Actividad preventiva y de Socialización.....	43
12. Bibliografía.....	445
13. Anexos.....	46

1. Antecedentes

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Red de Educación Superior y Género (RESG) coordinada por SENESCYT, considerando la necesidad de apoyar a las instituciones de educación superior (IES) en el abordaje del tema de acoso, discriminación y violencia sexo- genérica han decidido elaborar un protocolo de manera conjunta con Acción Ciudadana por la Democracia y Desarrollo (ACDemocracia) y CARE Ecuador en el marco del proyecto Mujeres con Voc, cofinanciado por la Unión Europea. En consecuencia, y con la aprobación del Consejo de Educación Superior, se aprobó una propuesta construida en un proceso de revisión y análisis de diversos protocolos de erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario, implementados en las universidades de Ecuador y de reconocidas universidades de varios países.

La violencia basada en género y en la orientación sexual continúa en la sociedad y es un indicador de la gran desigualdad y sometimiento que viven estos grupos; dinámicas que están fuertemente arraigadas en las culturas patriarcales (CNIG, 2017: 3). De igual manera, “la violencia de género implica una violencia a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas” (UNAM, 2016: 4).

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, ha definido una normativa interna que garantice la igualdad de oportunidades de las personas, basada en los principios y valores institucionales para promover y mantener una convivencia armónica.

El Código de Honor del ISTS, señala que todos los integrantes de la comunidad educativa deben acatar los deberes éticos como: Lealtad, Eficiencia, probidad, responsabilidad, confidencialidad, imparcialidad, integridad, leyes y reglamentos, objetividad, respetabilidad, armonía laboral, superación, creatividad, actuar con transparencia y evitar el conflicto de intereses.

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, reitera su compromiso de promover políticas, culturas inclusivas, generando un espacio libre de violencia o

discriminación que violente el derecho de las personas a la integridad física, psíquica, moral y sexual.

Por ello los reglamentos Institucionales y Reglamento de Régimen Académico, establece las faltas y sanciones que rigen a estudiante, docentes, personal docente, administrativos y de servicio, relacionadas con conductas inadecuadas y que afecten a la convivencia de la institución.

Con lo anteriormente mencionado el Instituto Tecnológico Sudamericano, se ve en la necesidad de aportar el protocolo que garantiza el respeto y bienestar integral de todos los integrantes de la institución.

El presente documento institucional es su primera parte, se analizarán las normativas y los principales instrumentos internacionales y nacionales sobre el acoso sexual, laboral, discriminación y violencia de género hacia las mujeres. En la segunda parte se describirán los principios que rigen en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, en atención a los casos de acoso, discriminación y violencia, entre los cuales cabe destacar el principio de confidencialidad, no revictimización, integralidad, derecho a la defensa y atención, protección y acompañamiento. Finalmente se detalla el procedimiento de actuación, prevención y sanción al interior del ISTS en caso de acoso sexual, discriminación y violencia basada en género, así como las instancias competentes en las diferentes etapas y ámbito de aplicación.

2. Introducción

La elaboración del Protocolo de Actuación Integral contra el Acoso Sexual y Violencia de Género en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, es un proceso participativo de todos los diversos actores institucionales, siendo el Departamento de Bienestar Estudiantil quien ha promovido espacios de participación y dialogo con todos los integrantes de la comunidad educativa para conocer los aportes sobre el acoso sexual, a fin de construir el presente protocolo y a la vez realizar propuesta de prevención.

En la Educación Superior Ecuatoriana se evidencia 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 hombre, según datos del 2016. Por otra, subsisten problemas muy serios de acosos 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 por ello la necesidad de establecer medidas que favorezcan la igualdad.

La Ley Orgánica de Educación Superior establece que la Igualdad de Oportunidades es uno de los principios fundamentales del sistema de Educación Superior. Este Principio señala “en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades para el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad”.

El presente Protocolo, la ley establece que el Departamento de Bienestar Estudiantil en las Instituciones Superiores de Educación Superior, está destinada a:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad educativa
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia
- c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos
- d) Formular e implementar políticas programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales.

El Departamento de Bienestar Estudiantil contara con una normativa y procedimiento para protección de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales, perpetuados en el ISTS.

Es importante mencionar que en el Código Orgánico Integral Penal, menciona que la violencia es toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia contra la mujeres o demás integrantes del núcleo familiar, además establece varios tipos de violencia física, psicológica, sexual, acoso sexual, violación, discriminación y actos de odio.

La Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres estipula los tipos de violencia de género contra los sujetos de protección de esta ley, según las dimensiones que componen la integridad personal y que afectan con el acto y omisión, sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

El Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior, en su disposición general cuarto, señala: “las medidas adoptadas por el Sistema de Educación Superior, deberán tener un impacto en los grupos históricamente excluidos, con énfasis en los ejes de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen- nacionalidad étnico, estado de salud, condición socio económica y otros grupos que por razón de diversidad sufran exclusión discriminación y violencia”.

La ejecución del Protocolo de Acción Integral de Acoso Sexual en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, participan activamente todos los actores institucionales: estudiantes. autoridades, docentes, personal administrativo y servicio, quienes son el eje fundamental con su compromiso para realizar un trabajo coordinado y en conjunto garantizando y promoviendo la igualdad.

La vigilancia y cumplimiento del Protocolo de Acción Integral de Acosos Sexual, es responsabilidad de todos los que formamos parte del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, para contribuir a tomar medidas y acciones frente a casos de acoso sexual en la institución.

3. Justificación

La violencia de género se basa en las relaciones asimétricas de poder existentes entre hombres y mujeres, misma que coloca a las mujeres en una situación de subordinación respecto de los hombres. En este sentido, la violencia se puede considerar como la expresión extrema de la discriminación en contra de ellas, que pone en peligro su acceso a las instituciones educativas, centros de salud, oportunidades laborales e instancias de toma de decisión en igualdad de condiciones (Segato, R. y Gherardi, 2017).

De acuerdo a lo señalado en el Protocolo aprobado por la SENESCYT a partir de la revisión de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2011, refleja que 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia (física, psicológica, sexual y/o patrimonial) de género. De igual manera, el documento señala que el 61,4% corresponde al área urbana y 38,7% a la rural. La Encuesta, además, visibiliza otros datos entre los que cabe destacar que si bien 1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual, sin embargo, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%. Y que, independientemente de la autoidentificación étnica, el mayor porcentaje de violencia de género, lo han vivido las mujeres indígenas y afroecuatorianas. Esto podría expresar que la discriminación, por el factor étnico u otros, son elementos que coadyuvan o están ligados con estas dinámicas de violencia.

Por tanto, la SENESCYT subraya la importancia de un instrumento que incorpora el acoso y la discriminación como aspectos para ser tomados en cuenta en el ámbito de las Instituciones de Educación Superior para promover la erradicación de la violencia sexo- genérica.

De acuerdo a lo expuesto por los órganos de control y política del país, el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, remite su propio Protocolo, ajustado a su contexto y tomando como referencia las líneas definidas por la SENESCYT.

4. Marco referencial

La violencia de género es una problemática mundial que afecta de manera directa a las mujeres de todo el mundo, sin distinción de clases sociales o formación académica. En la actualidad existen normativas y acuerdos a nivel mundial que regulan la violencia de género, pero las cifras siguen siendo alarmantes es por ello que se busca que mediante políticas de prevención minorar estas cifras.

Una de las expresiones de violencia de género es el acoso sexual “El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de denominación por

parte de otros” (MINEDUC 2018).

Ante este contexto, el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de acuerdo a su modelo pedagógico y valores institucionales, plantea el Protocolo de Prevención y acción a casos de violencia de género o acoso sexual.

5. Marco Normativo

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

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

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

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

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

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

- Generar información e investigación con respecto a brechas de género que afectan a mujeres y a personas LGBTI en relación con el acceso, permanencia, elección de carreras profesionales a nivel superior y de posgrado, ocupación en cargos directivos y docentes, liderazgos femeninos violencia de género, discriminación y exclusión para visibilizar y actuar sobre las brechas identificadas⁶ (Quintana, 2015: 363).
- Generar en las instituciones de educación superior, estrategias de prevención, normativa, instancias, procedimientos sancionatorios y específicos para el tratamiento de la violencia de género, promoción de la igualdad y la convivencia de manera que sea considerada uno de los fundamentos de la Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior⁷ (Quintana, 2015: 363).
- Crear espacios de discusión sobre la problemática de género en la comunidad y en sus instancias de liderazgo, con la finalidad de conseguir que se conviertan en ejes promotores de la igualdad y en instancias veedoras de las estrategias y procesos creados para la prevención y tratamiento del acoso, discriminación y de la violencia de género (Quintana, 2015: 363).
- Promover la transformación de patrones culturales discriminatorios de la división sexual del trabajo y construyen estereotipos de género, que reproducen la noción de profesiones designadas para mujeres y otras para hombres⁸ (Quintana, 2015: 363).
- Incorporar en las carreras de las diferentes disciplinas con énfasis en las de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) la perspectiva de género, desde la pedagogía feminista, para garantizar su transformación, de forma que se reconstruyan las relaciones de poder jerarquizantes entre

los géneros y el currículum oculto presente en los claustros académicos ecuatorianos (Quintana, 2015: 363).

- Fomentar el acceso de las mujeres y personas LGBTI a carreras referentes a la investigación científica y tecnológica para garantizar su acceso al conocimiento (Quintana, 2015: 363).
- Generar propuestas de criterios⁹ cuantitativos y cualitativos, estándares e indicadores de género como uno de los parámetros de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior. De esta forma, se garantiza a través de acciones efectivas que se incorpore la igualdad y se genera un estímulo para quienes la aplican (Quintana, 2015: 363).
- Promover la permanencia en el sistema de educación superior y el acceso de las mujeres a puestos de decisión (rectorados, decanatos y docencia), articulando las políticas de educación con otras relacionadas con el cuidado y reproducción de la vida, que incorporan nociones como la corresponsabilidad y la conciliación del tiempo entre hombres y mujeres, además del reconocimiento de la carga global de trabajo de las mujeres, a través de medidas como las acciones afirmativas (Quintana, 2015: 363).
- Aportar a la transformación del sistema de educación superior para erradicar patrones de exclusión que han viciado al sistema (Quintana, 2015: 362 y 363).
- Generar estrategias para incorporar la perspectiva de género en toda la comunidad educativa, entre ellas la formación permanente en derechos humanos y género¹⁰ (Quintana, 2015: 364).
- Fortalecer la educación pública como espacio fundamental para la democratización de la educación superior con criterios de inclusión (Quintana, 2015: 364).
- Implementar campañas y programas de sensibilización y formación sobre enfoque de género, derechos de las mujeres en su diversidad, prevención, detección y erradicación de la violencia, y demás, dirigidos a la comunidad educativa, para transformar los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad y violencia de género (LOIPEVCM, 2017: 12).

La violencia de género es una problemática mundial, que afecta sin distinción de clases sociales o formación académica. En la actualidad existen normativas y acuerdos a nivel mundial que norman y regulan la violencia de género las cifras siguen siendo alarmantes, con su impacto en la sociedad y en la esfera privada de cada víctima; entre ellos, la influencia directa que ejerce sobre el proyecto de vida de la mujer en sus esferas sociales, económica e intelectual erigiéndose como un factor fundamental de riesgo en el abandono de los estudios. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016).

De acuerdo a lo expuesto en el Protocolo aprobado por la SENESCYT, para el desarrollo del presente documento se ha considerado la normativa internacional como es la Recomendación General del comité de la CEDAW, la Convención de Belém do Pará, así como la normativa nacional a través de los siguientes cuerpos legales:

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

La normativa revisada aborda el tratamiento de los siguientes aspectos.

- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Acoso sexual
- Violencia de género contra las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género
- Tipos de violencia y
- Disposiciones legales específicas para el Sistema de Educación Superior

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

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

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

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

La Recomendación General 35 de Comité CEDAW (2017)

10. El Comité considera que la violencia de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales por los cuales la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres y sus roles

estereotipados se perpetúan. A lo largo de su trabajo, el Comité ha dejado claro que esta violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en la Convención;

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

Convención de Belém do Pará

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

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

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

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativa, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de

- cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e) Tomar las medidas apropiadas incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
 - f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
 - g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
 - h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otras índoles que sean necesarias para efectiva esta Convención.

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

6.1. La Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. 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 sus orígenes. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea a todo el ordenamiento jurídico.

Fuente: elaboración SENESCYT y AC Democracia, 2018.

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

Constitución de la República del Ecuador

Art. 66, numeral 3 Se reconoce y garantizar a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual,
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptar 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;
- c) idénticas medidas se tomarán contra la violencia la esclavitud y la explotación sexual, y
- d) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanas o degradantes.

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social.

El sistema nacional descentralizado de protección integral de la 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.

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.

Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014)

Art. 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar:

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar:

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:

1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, el desempeño de sus actividades cotidianas, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.
2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año.
3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Art. 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar:

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.

En el párrafo segundo, artículo 159 se señala la contravención de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.

Art. 159.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar:

La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.

Continuando con el párrafo segundo, en la sección cuarta se detallan los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.

Art. 166.- Acoso sexual:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

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

Art. 170.- Abuso sexual:

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

Art.171.- Violación:

Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a

veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:

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

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

1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente.
2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.
3. La víctima es menor de diez años.
4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima.
5. La o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo.

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

Art. 176.- Discriminación:

acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a

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

Art. 177.- Actos de odio

La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionarán con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones.

Art. 465.- Exámenes médicos y corporales:

1. En los casos de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, trata de personas e infracciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cuando una persona ponga en conocimiento que ha sido víctima de una de tales infracciones penales y exista peligro de destrucción de huellas o rastros de cualquier naturaleza en su persona, los centros de salud públicos o privados acreditados a los que se acuda, deberán practicar, previo consentimiento escrito de la víctima o de su representante, los reconocimientos, exámenes médicos y pruebas biológicas correspondientes.

5. Se podrá solicitar un peritaje psicológico en los casos de violencia sexual, contra la mujer o miembros del núcleo familiar u otros delitos, especialmente cuando la víctima sea niña, niño, adolescente, adulto mayor o mujer embarazada. Estos se realizarán en centros especializados acreditados en esta temática.

Código de Trabajo

Art. 46.- Prohibiciones del trabajador.-Es prohibido al trabajador: (...)

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (...). Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...).

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo,

hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...).

Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM)

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

a) **Violencia física.-** Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

b) **Violencia psicológica.-** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al

sujeto de protección de esta Ley.

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

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

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

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

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.

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.

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

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

Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes:

1. Intrafamiliar o doméstico.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del cónyuge, la pareja en unión de hecho, el conviviente, los ascendientes, los descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las que la víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación;
2. Educativo.- Comprende el contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de la comunidad educativa de todos los niveles;
3. Laboral.- Comprende el derecho laboral en el que se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en donde la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo, independiente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa de contratar a la víctima, o respetar sus condiciones generales de trabajo; el descredito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.
4. Deportivo.- Comprende el contexto público o privado en el cual la violencia es ejercida en la práctica deportiva formativa, de alto rendimiento, profesional, adaptada/paralímpica, amateur, escolar o social;
5. Estatal e institucional.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras o servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley;
6. Centro de Privación de Libertad.- Comprende el contexto donde la violencia se

- ejerce en centros de privación de libertad, por el personal que labora en los centros;
7. Mediático y cibernético.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, sea por vía tradicional o por cualquier tecnología de la información, incluyendo las redes sociales, plataformas virtuales o cualquier otro;
 8. En el espacio público o comunitario.- Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso públicos; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte público y otros de uso común tanto rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida, que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes;
 9. Centros e instituciones de salud.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en los centros de salud pública y privada, en contra de las usuarias del Sistema Nacional de Salud, ejecutada por el personal administrativo, auxiliares y profesionales de la salud; y,
 10. Emergencias y situaciones humanitarias.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en situaciones de emergencia y desastres que promuevan las desigualdades entre hombres y mujeres, que pongan en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.

Fuente: elaboración SENESCYT y ACDemocracia 2018

5.3. Normativa sobre Educación Superior vigente:

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2011)

Artículo 66.- Sustitúyase el Art. 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior, por el siguiente:

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

cada institución.

Entre sus atribuciones, están:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;
- c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;
- d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;
- e) Implementar programas y proyectos de información, prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco;
- f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas;
- g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad;
- h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;
- i) Promover la convivencia intercultural; y,
- j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución.

Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad”.

Artículo 142.- Sustitúyase el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, por el siguiente:

“Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores investigadores, servidores y trabajadores. -

Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para

las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian. Son faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores:

- a) Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución;
- b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;
- c) Atentar contra la institucionalidad y la autonomía universitaria;
- d) Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;
- e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o 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.
- f) Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados;
- g) No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley, el ordenamiento jurídico ecuatoriano o la normativa interna de la institución de educación superior; y,
- h) Cometer fraude o deshonestidad académica; Según la gravedad de las faltas cometidas por las y los estudiantes, profesores e investigadores, éstas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:
 - a) Amonestación escrita;
 - b) Pérdida de una o varias asignaturas;
 - c) Suspensión temporal de sus actividades académicas; y, Separación definitiva de la Institución; que será considerada como causal legal para la terminación de la relación laboral, de ser el caso. 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 32 – jueves 2 de agosto de 2018 Suplemento – Registro Oficial N° 297 Institución.

La normativa interna institucional establecer el procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa. La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del Órgano Colegiado Superior. El Órgano definido en los estatutos de la institución, en un plazo no mayor a los sesenta días de instaurado el proceso disciplinario, deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a las y los estudiantes, profesores e investigadores.

Las y los estudiantes, profesores e investigadores podrán recurrir ante el Órgano Colegiado Superior de la Institución en los casos en los que se le haya impuesto una sanción por cometimiento de faltas calificadas como graves y de las muy graves cuya imposición no sea competencia del Órgano Colegiado Superior. De esta resolución cabe recurso de apelación ante Consejo de Educación Superior.

Los recursos que se interpongan en contra de la resolución, no suspenderán su ejecución. Las sanciones para las y los servidores públicos serán las previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público, y para las y los trabajadores de las instituciones de educación superior públicas y privadas se aplicará el Código del Trabajo

Reglamento de Sanciones CES y Resolución de Aprobación del CES (2015)

Art. 12.- Infracciones graves.- son infracciones graves: 1. Vulnerar los derechos de las y los estudiantes establecidos en el artículo 5 literales a), e) y f) de la LOES; 2. Vulnerar los derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras establecidos en el artículo 6 literales a), c), e) y f) de la LOES.

Fuente: elaboración SENESCYT y ACDemocracia 2018.

5.4. Normativa institucional

Reglamento Interno de trabajo del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano

Art. 22.- El Instituto se compromete a garantizar a los trabajadores un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso, y a sancionar a quien cometa actos o hechos de este tipo.

La discriminación incluye el uso de una conducta verbal o física que muestre desprecio hacia una persona por su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad.

Art. 23.- La persona que tenga conocimiento de la existencia de algún tipo de

acoso por las circunstancias singularizadas en el artículo anterior, deberá dar aviso al departamento correspondiente para que inicie las investigaciones pertinentes y tomarlas acciones disciplinarias previstas en este Reglamento.

Reglamento Interno de seguridad y salud en el Trabajo

Artículo 9.2.- clasificación de los factores de riesgo ocupacionales.

El Instituto Tecnológico Superior Sudamericano para la gestión de los riesgos identificados los agrupará en categorías y en su literal d), Riesgos psicosociales: Comprende el conjunto de factores que se derivan del proceso, la organización, el contenido y el medio ambiente de trabajo que en interacción con características individuales de la persona, determinan efectos en el bienestar del colaborador y su condición de salud.

Reglamento General de Bienestar Estudiantil

Art. 2. Funciones del Departamento.- Es función y atribución del Departamento de Bienestar Estudiantil, como unidad administrativa de apoyo formativo, de ayuda económica y de integración social de los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano cumplir con las funciones como lo indica en sus literales:

- b) Poner en práctica acciones que comprometan la participación de personal directivo, docente y administrativo, así como de estudiantes, en los programas de orientación y bienestar estudiantil.
- c) Brindar asistencia legal y de orientación de quienes creyeren vulnerados sus derechos individuales y colectivos.
- d) Establecer un adecuado programa de orientación vocacional que favorezca el verdadero interés de los estudiantes del instituto.
- e) Analizar los casos individuales relacionados a créditos Educativos y becas a fin de recomendar al Consejo Directivo su otorgamiento o negación.
- f) Velar por el fiel cumplimiento de los servicios ofertados por la empresa Aseguradora: seguro contra accidentes.

Art. 5. Atribuciones del Comité Directivo.- Corresponde al Comité Directivo del Departamento de Bienestar Estudiantil, cuyas actuaciones son de carácter honorífico, las siguientes atribuciones en los literales:

- a) Ejecutar acciones en base al presente Reglamento de Bienestar Estudiantil;
- c) Informar y tramitar solicitudes de créditos y becas para los estudiantes.

- d) Vigilar que exista una adecuada armonía entre administrativos, docentes, estudiantes y personal de apoyo bajo los lineamientos de código de ética;
- e) Informar al Rectorado la alteración de las normas de cordialidad entre estudiantes, docentes, administrativos y personal de apoyo para analizarlas medidas que deberán considerarse.

Art. 14. De las becas.- El Instituto Tecnológico Superior Sudamericano establece el 10% de becas para estudiante regulares. El Sistema de becas del Instituto Tecnológico Sudamericano reconocerá el esfuerzo académico de los estudiantes del mismo y considerara las políticas establecida para el efecto por los órganos de control.

Art. 24. Otros Beneficios.- Los Servicios de Becas serán concedidos adicionalmente en los siguientes casos:

- b) A los y las estudiantes que tengan capacidades espaciales determinadas mediante certificación del CONADIS, se les otorgara una beca del 50% del periodo académico, para mantener la misma el estudiante becado no podrá tener un promedio menos a de 34 sobre 40 o su equivalente, no perder y/o arrastrar créditos; y mantener una asistencia mínima del 95%
- c) Para las y los estudiantes que realicen investigación o que emprenden proyecto científicos y que hayan ocupado e primero, segundo, tercer lugar en eventos de investigación, ciencia y tecnología, s eles otorgara una beca del 50% de la colegiatura, únicamente durante el periodo académico posterior al de haber obtenido dicho reconocimiento.
- d) Las y los estudiantes que representen al instituto en actividades deportivas, eventos culturales y sociales de relevancia; que cursen dos carreras en al misma institución, recibirán una beca del 25% de la colegiatura debiendo mantener un promedio mínimo de 38,00 y 95% de asistencia en las dos carreras.
- e) En caso de que el padre o la madre del estudiante tenga alguna discapacidad física o mental comprobada, el estudiante se acoge al 25% de la beca, siempre y cuando mantenga un promedio mínimo de 38 puntos y asistencias del 95%.

Fuente: elaboración ISTS.

6. Objeto Del Protocolo

El objeto del presente protocolo establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de los involucrados.

7. Principios que rigen la Atención en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano se rige en los principios para la atención a los casos de acoso, discriminación y violencia:

- a. **Confidencialidad:** la persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe conocer que la confidencialidad. La denuncia llegará a las instancias pertinentes previa autorización de quien la formula. Cualquier información personal para su revelación, estrictamente debe limitarse a las personas involucradas en el proceso.
- b. **Igualdad y no discriminación:** El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano garantizará el principio de igualdad y prohíbe todas las formas de discriminación hacia toda la comunidad educativa, haciendo hincapié hacia las mujeres y colectivo LBGTI.
- c. **Profesionalismo:** El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, involucra personal especializado para la ejecución de todas las etapas del presente protocolo, quienes avalarán un ejercicio profesional y técnico respetando el enfoque de género y derechos humanos.
- d. **Imparcialidad:** La comisión nombrada para la ejecución de este Protocolo no podrá emitir conjeturas o juicio previos al cumplimiento de los procedimientos aprobados.
- e.

- f. **No re-victimización:** Ningún miembro del ISTS, será sometido a nuevas agresiones intencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación. Se garantiza la no re victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. A la vez se garantiza la protección de personas que por cualquier motivo haya sido víctima de discriminación.
- g. **Integralidad:** El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, coordinará y articulará a partir de las diversas instancias internas y externas la atención para las víctimas de acoso, discriminación y violencia.
- h. **Derecho a la defensa:** El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, una vez conocida la denuncia, se realizará la notificación pertinente a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional.
- i. **Transversalidad:** En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo este Protocolo se integrará un enfoque de género.
- j. **Principio Pro ser humano:** En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona de la comunidad educativa, se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.
- k. **Atención, protección y acompañamiento:** El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, garantizará para la persona afectada los servicios de contención emocional como intervención primera ante la denuncia, se proveerá protección a la persona violentada en caso de ser necesaria, así como asesoría gratuita y acompañamiento en los trámites pertinentes dentro del proceso, siempre y cuando la víctima lo desee.
- 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 denunciadas y derivadas al

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

8. Ámbito de aplicación del protocolo

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad educativa, frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

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

Es importante tener en cuenta que acorde con el artículo 11 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres: “Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos” (LOES, 2018).

9. Procedimiento de prevención, actuación, sanción y reparación, actores y funciones

A continuación, se presenta el procedimiento institucional de actuación, frente a hechos de violencia basada en género, los lineamientos establecidos en este protocolo y en el procedimiento, plantean intervenciones, que reconstruyen la dignidad de las víctimas y al mismo tiempo apoyan el proceso con un acompañamiento integral.

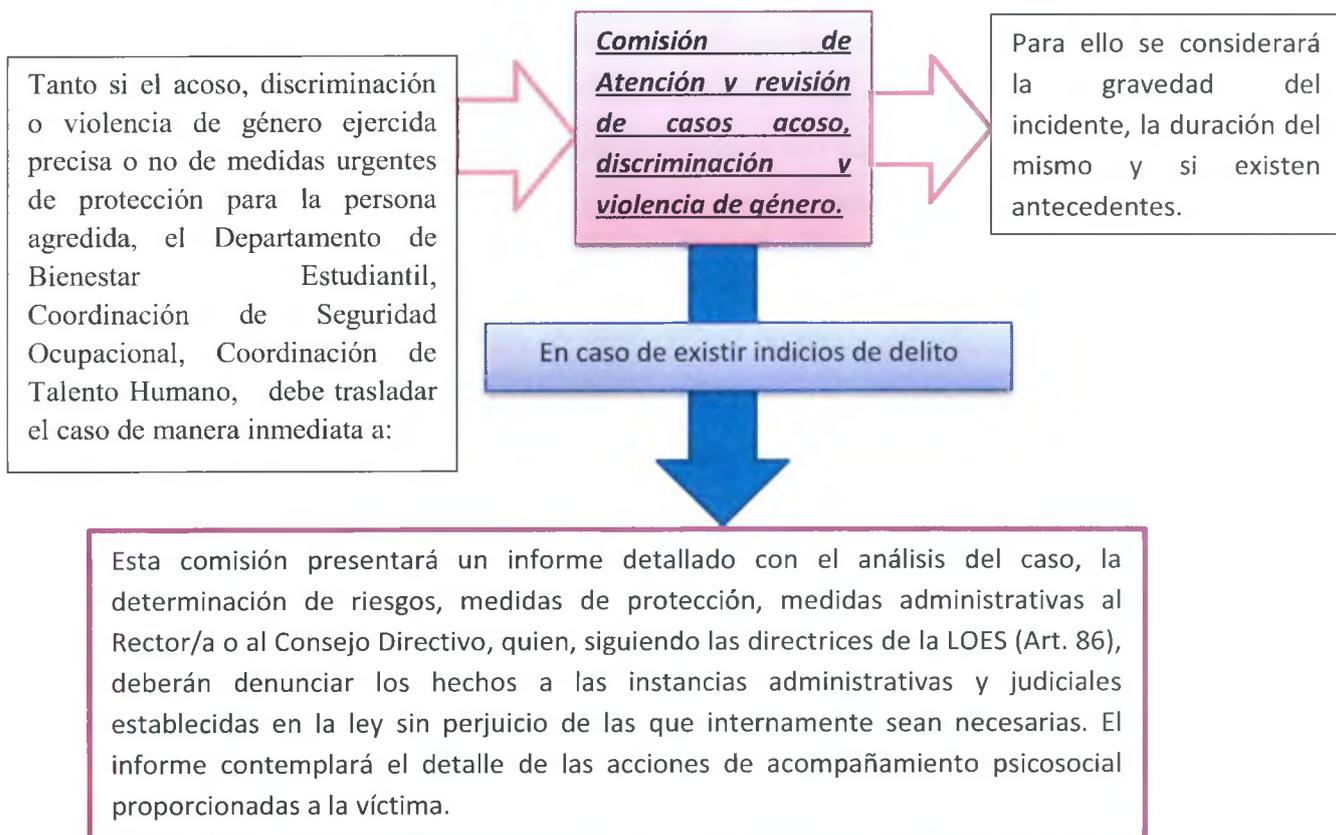
El Departamento de Bienestar Estudiantil será la dependencia encargada de recibir la denuncia, facilitar toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución en caso de los estudiantes y la Coordinación de Talento Humano en caso de del personal que labora en el ISTS.

9.1. Primera etapa: identificación y comunicación del hecho

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género debe acudir de Bienestar Estudiantil para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos en el caso de los estudiantes y en la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humano en el caso de docentes, administrativos y de servicio, según corresponda.

Si el caso de que el hecho sea comunicado por una persona del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano distinta a la víctima, está deberá ser informada sobre el particular para decidir si quiere que inicie el procedimiento de denuncia, si precisa de apoyo y si quiere activar alguna ruta de solución en las instancias del Estado o en otras que sean pertinentes.

Actuación inmediata	Actuación mediata
<p>El Departamento de Bienestar Estudiantil, Coordinación de Seguridad Ocupacional, Coordinación de Talento Humano, brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona.</p> <p>En caso evidente estado de alteración se realizará la intervención en crisis y de ser necesario, se remitirá a la Asistencia Psicológica del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.</p>	<p>El Departamento de Bienestar Estudiantil, Coordinación de Seguridad y salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humano, facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.</p>



9.2. Segunda etapa: de la denuncia

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional inmediato, se informará a la persona sobre el proceso de denuncia según la normativa interna del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

El Departamento de Bienestar Estudiantil, Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humano, apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia (Anexo 1) y en la página web de la institución. Dicho formato deberá estar debidamente sustentado, debe recoger la información básica sobre la persona que denuncia o si es sujeto de la misma, la descripción del caso y las posibles evidencias. Este formato se presentará de forma oportuna a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación o violencia de género; y en caso de ser necesario, y con el fin de evitar la posible revictimización, a los organismos de justicia.

No se debe considerar preguntas que revictimicen (atribución de la culpa a la víctima, por ejemplo: consultar por el vestuario utilizado en los momentos de los hechos de acosos, porque estaba sola en ese lugar y hora, si mantenía algún tipo de relación con la persona denunciada u otras preguntas que culpabilicen a la víctima o con su vida privada).

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

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

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia se recomienda que el Departamento de Bienestar Estudiantil, Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional. Coordinación de Talento Humano, realice un seguimiento periódico del caso.

9.3. Tercera etapa: actuación del Comisión de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género

El Departamento de Bienestar Estudiantil, Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humano son las instancias encargadas de convocar al Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. El Comité ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de Gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal

que trabaja en el Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, la Comisión podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los/as trabajadores/as.

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

Composición de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género

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

- Representante del Departamento de Bienestar Estudiantil
- Representante de Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional
- Representante del Consejo Directivo del ISTS
- Coordinador de Talento Humano
- Representante estudiantil
- Representante externo/a especialista.

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

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

Dada la especificidad de la denuncia, la composición del Comité debe tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado por una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad en todas sus

implicaciones y garantice la igualdad de género y la no discriminación. Por ello, se recomienda la participación de un /una experto/a especialista en el tratamiento de este tipo de violencia.

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

Durante el proceso, las autoridades deberán adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

La **Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género** entre sus funciones:

- Elaborar informes que contengan análisis y sugerencias para la resolución de casos presentados con la debida diligencia dentro los términos previstos en la ley y el presente protocolo.
- Identificar y recomendar medidas necesarias para la protección de la persona afectada, mismas que se activarán con el fin de cuidar la integridad física y emocional de la víctima, protegiendo de esta forma el curso normal de sus actividades académicas y laborales.
- Sugerir medidas que permitan la sana convivencia en las partes.
- Proponer posibles recomendaciones, sugerencias, medidas correctivas y/o sanciones que consideren pertinentes.

El Comité emitirá un informe en un tiempo máximo de 20 días laborales respetando el debido proceso, a partir de recibir la denuncia por parte del Departamento de Bienestar Estudiantil y/o Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humano, ante este documento se podrá pedir aclaración o ampliación de la información por parte de los involucrados.

El informe considerará resoluciones sobre medidas de actuación, procesos disciplinarios, sanciones, medidas de protección y cautelares, entre otros. Para esto se orientará por la normativa de sanciones tanto de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) el Reglamentos internos del Instituto Tecnológico Superior Sudamericano.

La Resolución del Comité deberá ser puesta en conocimiento del Departamento de Bienestar Estudiantil, la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humano, para los fines pertinentes, así como a la Instancia respectiva Institucional; Rector/a o Consejo Directivo para que disponga la implementación de las medidas presentes en la Resolución a las instancias responsables dentro del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, en un plazo máximo de **diez días laborables**.

La autoridad sancionadora notificará a los involucrados sobre la decisión institucional, con copia al Departamento de Bienestar Estudiantil, Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humanos y a las instancias administrativas correspondientes para el seguimiento y registro del caso.

9.4. Cuarta etapa: informe de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género al rector/a

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

Las apelaciones se tratarán dentro de los ocho días posteriores al pronunciamiento del Comité, las mismas que se resolverán en última y definitiva instancia por el Consejo Directivo, en la siguiente reunión ordinaria del organismo. Todas las instancias involucradas en el caso evitarán la re victimización y la falta a los principios de intervención enunciados en este protocolo.

**PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNOS EN EL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO**

INSTANCIA	FUNCIONES
Departamento de Bienestar Estudiantil, Seguridad y Salud Ocupacional ISTS, Coordinación de Talento Humano	Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos.
Servicio psicológico ISTS	Atención psicológica según se requiera, dependiendo de los distintos casos.
Consultorios Jurídicos externos	Asesoría legal
Servicio médico	Atención médica en caso de que se requiera.
Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género	Análisis de casos y sugerencia de medidas de actuación y/o procesos disciplinarios, medidas de protección a las víctimas. Seguimiento a ejecución de la resolución tomada por la instancia institucional competente.
Máxima autoridad o Consejo Directivo	Toma de decisiones con base en los informes y análisis del comité especializado.

10. Rutas de actuación en instancias del Estado

A continuación se recogen los procedimientos habituales que se siguen en casos de violencia sexo-genérico, discriminación y/o acoso laboral. Dichos procedimientos son de tres tipos: 1) médico, 2) psicológico y social y 3) legal. Algunas instancias del Estado proveen una atención integral.

Es responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, cuando conozca de algún caso que pueda proveer la información detallada de cómo actuar, facilitándola a la persona que sea víctima de violencia basada en género y

sexualidad o a personas afines que estén acompañando a dicha persona.

a. Procedimiento médico

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

b. Procedimiento psicológico

En caso de vulneración de derechos sufrida por algún miembro del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, el Departamento de Bienestar Estudiantil realizará una primera intervención en crisis a través de su servicio psicológico, enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática. Es importante reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y facilitar la atención de un/a profesional de la psicología para terapia clínica.

El Departamento de Bienestar Estudiantil ofrecerá información de los lugares donde se puede acudir en su localidad; así como promoverá la firma de convenios con centros afines que permitan la atención especializada.

c. Procedimiento legal

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, debe denunciarlo. La víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, la protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía para la sanción a quienes tengan responsabilidad. La denuncia se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura:

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

- Juntas cantonales de Protección de Derechos, y
- Defensoría Pública.

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

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

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

En caso de violencia sexual se recomienda a la víctima no bañarse y llevar las prendas que portaba en el momento en que ocurrió el delito, estas sirven como pruebas. Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías Especializadas a mujeres por violencia de género. Es importante saber que en la Fiscalía no se proporciona tratamiento médico ni psicológico.. Tampoco se provee asesoramiento legal, solo se realiza un examen médico legal.

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

Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia.- Son las instancias que proporcionan atención integral a mujeres víctimas de violencia. Sus

servicios incluyen equipos técnicos para atender de manera profesional e inmediata. Estos equipos están conformados por médicos, psicólogos/as y trabajadores/as sociales. Disponen de un área de atención primaria donde la víctima recibe asesoría en relación con el proceso legal.

Juntas Cantonales de Protección de Derechos.- Dentro de los organismos del Sistema de Protección, se encuentran las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, cuya función pública es la protección, defensa y exigibilidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes en cada cantón, en fase administrativa, ante casos de amenazas y vulneraciones. Acorde con la Ley para la Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres, recién aprobada, las juntas de protección tendrán como atribución también la protección, defensa y exigibilidad de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Las Juntas tienen la competencia pública para conocer y sancionar administrativamente las acciones cometidas en contra de niños, niñas, mujeres adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores de cada jurisdicción o cantón respectivo. Es decir, todo acto de negligencia, descuido, maltrato físico, sexual y psicológico en contra de estos grupos debe ser denunciado a la Junta Cantonal de Protección de Derechos, la misma que tiene la obligación de garantizar, proteger y restituir el derecho violado o vulnerado y seguir el procedimiento administrativo correspondiente, sin que se convierta en un acto de Juzgamiento, sino de protección de derechos.

Defensoría Pública.- La Defensoría Pública es un organismo autónomo, que forma parte de la Función Judicial. Su objetivo es otorgar defensores públicos (abogados/as) a las personas que por su condición económica, social o cultural o porque se encuentran en estado de indefensión no pueden contratar servicios de defensa legal para garantizar sus derechos. Esta institución proporciona información, orientación y asesoramiento a las víctimas de violencia de género.

Obligación de confidencialidad y respeto.- El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo

el /la denunciante, afectados /as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

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

11. Actividad preventiva y de Socialización

El Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, promoverá los principios de igualdad, no discriminación, violencia y acoso contemplados en este Protocolo y demás normativa interna de la institución.

a) Socialización del Protocolo

Los principios recogidos en el presente Protocolo se socializarán a través de los diferentes medios de comunicación interna y externa del ISTS.

b) Charlas educativas

El Departamento de Bienestar Estudiantil, conjuntamente con Seguridad y Salud Ocupacional del ISTS, Coordinación de Talento Humano, organizará charlas educativas con el objetivo de concientizar a la comunidad educativa, sobre el tema acoso, violencia y discriminación. Se fomentará la participación de especialistas internos o externos a la institución.

d. Eventos por la Igualdad, contra la Violencia y el Acoso

El Departamento de Bienestar Estudiantil, conjuntamente con la Coordinación Seguridad y Salud Ocupacional del ISTS, Coordinación de Talento Humano, ejecutará eventos de concientización y socialización de la temática reflejada en el presente Protocolo.

e. Presupuesto de ejecución

El Departamento de Bienestar Estudiantil, conjuntamente con la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, Coordinación de Talento Humano, consignará un presupuesto anual para la ejecución de actividades en función de preservar la integridad física y psicológica de todos los miembros del ISTS.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte Honorable Consejo Directivo del ISTS y publicado en la página oficial del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.

Dado y firmado en sesión ordinaria de fecha 9 de marzo de 2021.


Ing. Ana Cordero, Mgs.
RECTORA DEL ISTS


Ing. Patricio Villamarín, Mgs.
VICERRECTOR ISTS


Tlga. Carla Benitez
SECRETARIA ISTS


**INSTITUTO TECNOLÓGICO
"SUDAMERICANO"
RECTOR**


**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"SUDAMERICANO"
VICERRECTORADO**


**INSTITUTO TECNOLÓGICO
"SUDAMERICANO"
SECRETARIA**

12. Bibliografía

- Asamblea Nacional (2017). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres. Quito: Comisión Especializada Ocasional para el Tratamiento del Proyecto de Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres.
- CEDAW (1979). “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Organización de las Naciones Unidas. En
- Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres (2011). ¿Sabías qué? Un glosario feminista. Quito: Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017) Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en [http://www.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/rec%2035\(1\).pdf](http://www.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/rec%2035(1).pdf) Visitado el 26 de marzo de 2018.
- Consejo de Educación Superior (2015). Reglamento de Sanciones. Resolución RPC- SO-21-No.244-2015. Quito: CES.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017). Glosario Feminista para la Igualdad de Género. Quito: CNIG.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Universidad Central del Ecuador (2016). Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Universidad Central del Ecuador.
- Registro Oficial (2014). Código Orgánico Integral Penal. Disponible en http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_EQU_18950_S.pdf Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014. (Visitado 26 de marzo de 2018)
- SENESCYT. (2018). Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

13. Anexos

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

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

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017

Anexo 2. Ficha de recepción de casos en el DBE/CSSO ISTS

FICHA DE RECEPCIÓN DE CASOS EN EL DBE/ SSO/ TH ISTS					
Fecha:.....			Hora:		
DATOS DE IDENTIFICACIÓN					
Nombres y Apellidos					
C.I:		Edad:		Género	
Fecha de nacimiento		Estado civil			
Carrera		Ciclo			
Celular		Correo			
Dirección domiciliaria					
Número de contacto de un familiar cercano					
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS					
Lugar					
Información general de la persona denunciada					
Personas que presenciaron					
Descripción de la situación					
.....					
.....					
.....					
.....					
Acciones realizadas					
.....					
.....					
Firma de la persona que recibe:			Firma del denunciante:		
Nombres y Apellidos			Nombres y Apellidos		

Las fichas y documentos de evidencia (sobre cerrado

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

