

**PROTOCOLO GENERAL PARA LA
PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE
CASOS DE VIOLENCIA FÍSICA, SEXUAL Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
“MAYOR PEDRO TRAVERSARI” ISTPET**

Junio, 2024

PROTOCOLO GENERAL PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA FÍSICA, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “MAYOR PEDRO TRAVERSARI” ISTPET

Tabla de contenidos

PRESENTACIÓN	1
MARCO NORMATIVO	3
OBJETO	9
ENFOQUES	9
Enfoque de derechos	9
Enfoque de genero	9
Enfoque intercultural	10
Enfoque restaurativo	10
PRINCIPIOS	11
PROCEDIMIENTO	13
Prevención	13
Actuación	14
Denuncia	15
Actuación, conformación e informe de la Comisión Ocasional de atención y revisión a la vulneración de derechos	17
Bibliografía	19
ANEXOS	20

PRESENTACIÓN

Las instituciones de educación superior son espacios donde: estudiantes, personal docente, administrativo y de servicios tienen diferentes perspectivas sobre la realidad y las relaciones sociales. En ocasiones, se pueden presentar actitudes y acciones violentas que afectan la convivencia pacífica en estos espacios. Para abordar este problema, el Sistema de Educación Superior se basa en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y el "Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en Género y orientación sexual en las Instituciones Educativas", emitido por la SENESCYT y aprobado por el Consejo de Educación Superior (CES).

El objetivo de las normativas descritas es promover el desarrollo integral de todos los miembros de las instituciones de educación superior, fomentando el respeto, equidad de género, justicia, igualdad y la paz. A pesar de los esfuerzos realizados, la violencia de género sigue siendo un desafío en la sociedad y a nivel mundial. Citando a (Consejo de Educación Superior, 2023)

Los resultados revelaron que 1 de cada 3 estudiantes mujeres fue agredida por otros miembros de la comunidad universitaria. Además, el 19.3% de los docentes y personal administrativo reportaron haber sufrido agresiones por parte de sus parejas u otros miembros de la comunidad universitaria.

Estos resultados son alarmantes y reflejan la grave problemática de la violencia de género y la violencia interpersonal en el entorno universitario. La estadística que indica que 1 de cada 3 estudiantes mujeres fue agredida por otros miembros de la comunidad universitaria es preocupante y subraya la importancia de abordar la problemática de manera urgente.

Asimismo, el hecho de que el 19.3% de los docentes y personal administrativo haya reportado haber sufrido agresiones por parte de sus parejas u otros miembros de la comunidad universitaria es indicativo de la necesidad de implementar medidas y protocolos efectivos para prevenir y abordar la violencia en todos los niveles de la institución educativa.

Estos datos resaltan la importancia de fortalecer las políticas y programas de prevención de la violencia de género, así como de promover una cultura de respeto, equidad y no violencia en las instituciones de educación superior. Es fundamental que se tomen acciones concretas para garantizar la seguridad y bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

Teniendo en cuenta a (PRIMICIAS, 2022) afirma que, uno de los descubrimientos más impactantes fue la naturalización de la violencia en las universidades ecuatorianas. Arístides Vara Horna señala que resulta sorprendente que la violencia sea una parte habitual en un entorno donde se espera que exista un nivel intelectual elevado. El informe destaca que un 66,4% de hombres y un 44% de mujeres en las universidades ecuatorianas aceptan implícitamente la subordinación de las mujeres, mientras que un 29,3% de hombres y un 20,3% de mujeres justifican la violencia de género. La investigación indica que estas actitudes se reflejan en chistes sexistas o en la percepción de que ciertas formas de agresión son leves o inevitables. Asimismo, menciona que estas actitudes conducen a la inacción de testigos ante situaciones de violencia, señalando que seis de cada diez estudiantes han presenciado actos de violencia contra mujeres en el campus universitario, y el 65% de ellos no han intervenido. Estas personas son conocidas como 'bystanders' u observador.

El Protocolo de actuación actual establece principios que orientan la atención y detallan los pasos a seguir en los procesos de prevención y sanción. Es crucial destacar la flexibilidad de esta normativa, que permite a las distintas Instituciones de Educación Superior adaptarla a sus particulares necesidades y contextos específicos. En este contexto, el Instituto Superior Tecnológico "Mayor Pedro Traversari" (ISTPET) ha elaborado su propio Protocolo, considerando su entorno particular, así como las directrices emanadas por la SENESCYT y otros entes gubernamentales afines. Además, el Instituto ha tomado en cuenta el plan institucional bianual de igualdad de oportunidades y acción afirmativa ISTPET, emitido en octubre de 2023. Este plan, dentro de su cronograma de actividades para la comunidad educativa de ISTPET, incluye como objetivo a largo plazo el establecimiento de rutas y protocolos de actuación en materia de género y orientación sexual.

En la elaboración de este documento se ha tomado en consideración la normativa nacional representada por los siguientes marcos legales:

- Constitución de la República del Ecuador,
- Código Orgánico Integral Penal (COIP)
- Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la mujer (LOIPEVCM),
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP),
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018)
- Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior.

A través de esta normativa revisada, se aborda el tratamiento de diversos aspectos clave, como el derecho a la igualdad y no discriminación, acoso sexual, violencia de género contra mujeres, personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, tipos de violencia, y disposiciones legales específicas para el Sistema de Educación Superior.

Primero, La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (Art. 66) garantiza a todas las personas la integridad física, psicológica, moral y sexual, así como una vida sin violencia en tanto en el ámbito público como privado. Especifica que el Estado debe implementar medidas para prevenir, eliminar y castigar cualquier tipo de violencia, especialmente aquella dirigida hacia mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad, y cualquier individuo en situación de desventaja o vulnerabilidad. Asimismo, se deben tomar acciones contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

El Estado tiene la obligación, de acuerdo con el Artículo 347, de erradicar todo tipo de violencia en el sistema educativo y garantizar la protección de la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.

Pasando a otro punto El (Código Orgánico Integral Penal, COIP, 2021), en el artículo 156 indica, la persona como forma de violencia contra una mujer o miembros del núcleo

familiar, cause daños físicos, recibirá las mismas penalidades que se aplican al delito de lesiones, aumentadas en un tercio.

En el Artículo 157, considera como delito de violencia psicológica cualquier acción como amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de creencias, insultos u otras conductas que causen daño psicológico contra una mujer o miembros del núcleo familiar. La persona que cometa este delito será sancionada con pena de prisión de seis meses a un año. En casos donde la violencia psicológica cause enfermedad o trastorno mental, la pena será de uno a tres años. En situaciones donde la víctima pertenezca a grupos de atención prioritaria, se encuentre en doble vulnerabilidad o tenga enfermedades graves o de alta complejidad, la sanción será la pena máxima aumentada en un tercio.

El Artículo 166 se refiere al acoso sexual, que implica solicitar actos de naturaleza sexual para sí mismo o para otra persona aprovechándose de una posición de autoridad laboral, educativa, religiosa u otra similar. Aquellos en roles como supervisores, tutores, curadores, ministros religiosos, docentes, profesionales de la salud, entre otros, que amenacen con causar un mal a la víctima o a un tercero si no se cumplen sus demandas sexuales, pueden recibir una pena de uno a tres años de prisión. Si la víctima es menor de edad, tiene discapacidad o no comprende el acto, la pena puede ser de tres a cinco años de prisión. Solicitar favores sexuales que violen la integridad sexual de una persona y no estén contemplados en el primer inciso de este artículo puede resultar en una pena de seis meses a dos años de prisión.

El Artículo 176 aborda el tema de la discriminación, donde se establece que cualquier persona que propague, practique o incite a la discriminación basada en diversos factores como nacionalidad, etnia, edad, sexo, orientación sexual, religión, entre otros, con el objetivo de negar o disminuir el reconocimiento y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones, puede enfrentar una pena de prisión de uno a tres años. En el caso de que la discriminación sea realizada por funcionarios públicos, la pena puede ser de tres a cinco años. Además, se hacen mención a los delitos de odio en el segundo párrafo.

El Artículo 177 trata sobre los actos de odio, estableciendo que aquella persona que cometa actos de violencia física o psicológica motivados por odio hacia una o varias personas

debido a su nacionalidad, etnia, edad, sexo, orientación sexual, entre otros aspectos, podría recibir una pena de prisión de uno a tres años. En caso de que estos actos provoquen lesiones a la víctima, se aplicarán las penas establecidas para el delito de lesiones.

Retomando otro punto en (CODIGO DE TRABAJO, 2005) art. 172 literal 8 indica que, el empleador tiene la facultad de finalizar el contrato de trabajo, con la autorización previa, en situaciones en las que se presente acoso laboral, ya sea de forma individual o coordinada con otros individuos, dirigido a un colega de trabajo, al empleador, o a un subordinado en la empresa.

Ahora cambiando a (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, 2010) Se considera como causal de destitución según el Artículo 48 la realización de actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier tipo contra servidores públicos o cualquier otra persona durante el desempeño de sus funciones, siempre y cuando dichos actos sean comprobados.

El Artículo 10 define los diferentes tipos de violencia para la aplicación de la Ley, considerando las siguientes categorías: a) Violencia física: Se refiere a actos u omisiones que causen daño físico, dolor o muerte, así como maltrato, agresión o castigos corporales, afectando la integridad física de la persona. b) Violencia psicológica: Incluye acciones, omisiones o patrones de conducta destinados a dañar emocionalmente, disminuir la autoestima, afectar la dignidad personal y controlar la conducta de una mujer, utilizando la humillación, intimidación, encierro, entre otros. c) Violencia sexual: Engloba acciones que vulneran el derecho a la integridad sexual y a decidir libremente sobre la vida sexual y reproductiva, mediante amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación. Incluye la violación dentro o fuera del matrimonio, prostitución forzada, abuso sexual, transmisión de infecciones, entre otros. También abarca la participación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con adultos en situaciones de ventaja, embarazos tempranos, matrimonios precoces, mutilación genital femenina y pornografía infantil.

Como señala la (LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, 2018) en el Artículo 10 de la ley identifica varios tipos de violencia para su aplicación, independientemente de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en la legislación nacional. Estos incluyen: a)

Violencia física: Cualquier acción u omisión que resulte en daño físico, dolor o muerte, afectando la integridad física de la persona, sin importar el tiempo necesario para su recuperación. b) Violencia psicológica: Acciones o patrones de conducta dirigidos a causar daño emocional, afectar la autoestima, disminuir la dignidad personal, perturbar la identidad cultural, y controlar la conducta o decisiones de una mujer. c) Violencia sexual: Incluye acciones que vulneran el derecho a la integridad sexual y a decidir sobre la vida sexual y reproductiva, como la violación, la trata con fines de explotación sexual, el abuso sexual, entre otros. e) Violencia simbólica: Conductas que transmiten relaciones de dominación, exclusión y discriminación a través de mensajes, símbolos y valores. f) Violencia política: Violencia dirigida a mujeres en cargos públicos o que defiendan derechos humanos, con el objetivo de limitar o restringir sus funciones. g) Violencia gineco-obstétrica: Acciones que limitan el acceso de las mujeres a servicios de salud gineco-obstétricos, incluyendo maltrato, imposición de prácticas no consentidas, y la violación de su autonomía en decisiones relacionadas con la salud sexual y reproductiva.

El Artículo 12 aborda los ámbitos en los que se manifiesta la violencia contra las mujeres, incluyendo los siguientes contextos: violencia en entornos educativos donde docentes, personal administrativo o compañeros puedan ser agresores. Violencia en el ámbito laboral, donde se pueden dar situaciones de favores sexuales para la contratación, discriminar en la remuneración, impedir el reconocimiento de periodos de gestación y lactancia, entre otros comportamientos perjudiciales.

Así también la (LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES, 2010) en el Art. 86. establece la creación de una Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior, con el objetivo de promover los derechos de la comunidad académica y ofrecer servicios como orientación vocacional, obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas. Las atribuciones de esta unidad incluyen promover un ambiente de respeto y protección de los derechos y la integridad de la comunidad universitaria, brindar asistencia a las víctimas de delitos sexuales, implementar programas de prevención y tratamiento de adicciones, atender las necesidades educativas de personas con discapacidad, promover la integración de grupos históricamente excluidos y discriminados, fomentar la convivencia

intercultural, y proveer espacios de cuidado infantil para estudiantes con hijos. Las instituciones deberán destinar recursos y personal para fortalecer esta Unidad.

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. Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados;
- f) 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,
- g) 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,

d) 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 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.

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 Organo 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 Organo 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 Organo 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.

Así también el (Ley Orgánica de Educación Superior, 2015) en el Reglamento de Sanciones Art. 12 indica que, las Infracciones graves son aquellas que implican violaciones a los derechos de los estudiantes según lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en los literales a), e) y f). Así mismo, se considera una infracción grave vulnerar los derechos de los profesores, investigadores, establecidos en el artículo 6 de la LOES en los literales a), c), e) y f).

Finalmente, toma como referencia al Reglamento de Acción afirmativa del (Instituto Tecnológico Superior "Mayor Pedro Traversari", 2023), Art. 15 Resolución alternativa y amistosa de conflictos procurará se establezcan espacios de soluciones alternativas de

resolución de conflictos y se instituyan círculos restaurativos a favor de personas en condición de vulnerabilidad y grupos históricamente excluidos y de atención prioritaria.

OBJETO

El objetivo de este protocolo es establecer un marco de acción para brindar protección, asistencia, apoyo, acompañamiento, restitución de derechos y prevención de situaciones de violencia física, sexual y discriminación de género contra cualquier miembro de la comunidad de la institución de educación superior. El mismo busca garantizar una respuesta rápida, eficiente y efectiva, asegurando la integridad y bienestar de las personas afectadas.

ENFOQUES

Con el propósito de combatir la impunidad en situaciones de violencia y proporcionar a la comunidad educativa una herramienta teórico-técnica para una atención inmediata y efectiva de manera coordinada, este documento se basa en los siguientes enfoques que incluyen la implementación de un Protocolo General para la prevención, atención y sanción de casos de violencia física, sexual y discriminación de género en el Instituto Superior Tecnológico "Mayor Pedro Traversari" (ISTPET), con el objetivo de abordar de manera integral estas problemáticas.

Enfoque de derechos

Reconocer que todas las personas poseen derechos es fundamental, sin importar su edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, situación de movilidad humana, discapacidad, etnia, raza, nivel socioeconómico u otra distinción que pueda disminuir o eliminar el reconocimiento, disfrute o ejercicio de esos derechos. Trabajar desde esta perspectiva permite establecer nuevas prácticas en las que cada miembro de la comunidad educativa asuma la responsabilidad de asegurar y ejercer esos derechos, promoviendo así la participación activa de todos los sectores de la sociedad en acciones concretas.

Enfoque de género

Fomenta una cultura de respeto equitativa hacia las personas y los grupos sociales. Se fundamenta en los principios de igualdad y no discriminación, así como en el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos. Este enfoque busca destacar la

construcción sociocultural en torno a los géneros, promoviendo evaluaciones que favorezcan la igualdad de oportunidades y permitan reflexionar sobre cómo los estereotipos sociales afectan el desarrollo y la formación personal y cultural. El enfoque de género, al ser una herramienta de análisis de las estructuras sociales, tiene como objetivo integrar estrategias que desafíen las dinámicas de poder que se consideran naturales, contribuyendo a la transformación social mediante el reconocimiento de la diversidad. En el ámbito educativo, se aplica a través de la promoción y protección de derechos que aseguran igualdad de oportunidades para toda la comunidad, eliminando prácticas discriminatorias, violentas o que refuercen jerarquías entre lo masculino y lo femenino.

Enfoque intercultural

Se hace un llamado a reconocer que el Estado ecuatoriano es plurinacional e intercultural. Se resalta la diversidad de formas de interpretar el mundo, expresadas a través de lenguas, costumbres, códigos e identidades. Esto abarca a los pueblos y nacionalidades indígenas, así como a las comunidades afroecuatorianas, montubias y mestizas, incluyendo también a quienes se encuentran en situación de movilidad humana. Esta perspectiva fomenta el respeto y el aprendizaje recíproco entre las culturas, enriqueciendo así las relaciones humanas y promoviendo el desarrollo integral de las personas. El Sistema Educativo Nacional debe asegurar una educación inclusiva e integral que elimine los factores que obstaculizan o dificultan una convivencia pacífica y el respeto entre las distintas culturas.

Enfoque restaurativo

Desafía el modelo punitivo en la gestión de la convivencia escolar y propone transformar los conflictos a través de la aceptación de responsabilidades y la reparación de daños, rechazando la violencia y promoviendo una cultura de paz. Para lograr esto, ofrece prácticas reactivas ante situaciones conflictivas, así como estrategias preventivas y proactivas, además de introducir nuevas metodologías para manejar las relaciones en la comunidad educativa. Este enfoque también incluye la atención y protección de los miembros de la comunidad educativa que cometen agresiones, reconociéndolos como sujetos de protección que, en muchos casos, enfrentan una doble vulnerabilidad. Por último, mediante un enfoque restaurativo, busca involucrar a toda la comunidad educativa, que también forma parte de los hechos, aunque no sean los agresores ni las víctimas directas.

Confidencialidad: Es el derecho que tiene cada individuo a mantener la privacidad y dignidad. Esto significa que debe ser consultado y tener su consentimiento informado antes de permitir la divulgación de hechos o relatos personales y privados que puedan afectar al entorno que le rodea. La confidencialidad también busca asegurar que la información solo sea accesible al personal autorizado, protegiendo así la seguridad de la víctima, sus familiares y el proceso. Los miembros de la comunidad educativa, especialmente la Unidad de Bienestar Institucional, deben asegurarse de que no se revele información, relatos o detalles privados de la persona a otras personas que no estén formalmente designadas para manejar o tratar esta información.

Imparcialidad: Las autoridades correspondientes deben abstenerse de hacer suposiciones y juicios anticipados. En situaciones de conflicto de intereses, es fundamental permitir la opción de abstenerse de participar. Asimismo, se implementarán los principios específicos fijados para casos de violencia sexual y de género de acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, así como en el protocolo emitido por la SENESCYT.

No revictimización: Ningún miembro de la comunidad educativa que haya sido víctima de vulneración de derechos deberá enfrentar nuevas agresiones, ya sean intencionadas o no, durante las diferentes etapas de atención, protección y reparación. Esto incluye evitar situaciones de rechazo, desinterés, indiferencia, menosprecio, minimización de los hechos, retrasos injustificados en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, negación o una atención ineficaz por parte de los profesionales encargados de ayudar a la víctima. Además, no se le pedirá que cuente su experiencia de manera reiterada. Si se requiere remitir a especialistas, el psicólogo responsable acompañará a la víctima y, si es necesario, transmitirá la información pertinente.

Igualdad y no discriminación: En las Instituciones de Educación Superior, es esencial asegurar el principio de igualdad y prohibir cualquier tipo de discriminación hacia toda la comunidad educativa, prestando especial atención a las mujeres y al colectivo LGBTI.

Profesionalismo: Todas las personas que participen en cualquiera de las etapas establecidas en este protocolo deberán ejercer su labor profesional y técnica en el tratamiento del tema, adoptando un enfoque de género y derechos humanos. Asimismo, ninguna autoridad de la comunidad educativa podrá eludir su intervención legítima y legal, asegurando que no haya conflicto de intereses, para garantizar de manera inmediata los Derechos Humanos.

Integralidad: Trata de la colaboración y alineación de las diversas entidades para abordar los casos de acoso, discriminación y violencia.

Derecho a la defensa: El proceso para imponer sanciones debe garantizar el derecho a la defensa, lo que permite a la persona involucrada presentar sus argumentaciones, demostrar sus pruebas y refutar las alegaciones en su contra durante todo el procedimiento, asegurando que se tomarán en cuenta en la decisión final, de acuerdo con la ley.

Transversalidad: En todas las iniciativas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se considerarán los derechos, necesidades y demandas particulares de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género.

Principio pro ser humano: En todos los servicios, procedimientos o cualquier otra iniciativa diseñada para proteger contra el acoso, la discriminación y la violencia por razones de género u orientación sexual hacia cualquier miembro de la comunidad universitaria, se aplicará la norma y el criterio que mejor favorezca los derechos de las personas afectadas por la violencia.

Atención protección y acompañamiento: La persona afectada recibirá apoyo emocional como primera respuesta, se gestionarán medidas de protección si son necesarias, así como acompañamiento en los procedimientos correspondientes, siempre que lo solicite.

Derivación, notificación y respuesta efectiva: Los casos que surjan deberán ser atendidos de manera oportuna por la institución, siguiendo el proceso establecido para tales situaciones; esto no afecta la obligación de realizar la denuncia para que sean remitidos al Sistema de Justicia. La UITEY, a través de las Unidades responsables, proporcionará acompañamiento y asistencia técnica, dentro de sus competencias, tanto a la institución educativa como a las víctimas de violencia.

Debido proceso: En cualquier proceso establecido por incidentes de violencia sexual de acuerdo a este protocolo, se garantizará el derecho al debido proceso y el derecho a la defensa,

Principio de legalidad: Nadie podrá ser sometido a sanciones disciplinarias por una acción u omisión que no haya sido previamente y claramente definida como infracción, junto con su correspondiente sanción, en la LOES, la LOSEP y el Reglamento sobre responsabilidad disciplinaria de profesores, investigadores y estudiantes del ISTPET.

Derecho a la información: Las partes involucradas en un procedimiento disciplinario deben ser notificadas sobre las acciones realizadas, asegurando que estén informadas al respecto.

Imparcialidad: Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.

No revictimización: Ningún miembro de la comunidad educativa ISTPET que sea víctima de discriminación o violencia de género será expuesto a nuevas agresiones, ya sean intencionadas o no, durante las distintas etapas de atención, protección y reparación. Esto incluye actitudes como rechazo, indiferencia, descalificación, minimización de los hechos, retraso injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, negación o una atención inadecuada por parte de los profesionales encargados de asistir a la víctima, así como la necesidad de repetir constantemente su experiencia. Si es necesario referir a especialistas externos.

PROCEDIMIENTO

Prevención

La Unidad de Bienestar Institucional con el apoyo de los distintos departamentos y unidades contempla dentro del cronograma de actividades del Plan Institucional bianual de Igualdad de oportunidades y acción afirmativa ISTPET, las siguientes actividades:

- Sensibilización con estudiantes sobre la igualdad de oportunidades
- Talleres de concientización sobre estereotipos y prejuicios de la sociedad.
- Establecer rutas y protocolos de actuación para la prevención y atención sobre casos de violencia: física, sexual, de género, orientación sexual u otro tipo de discriminación.

Además, en el presente documento considera las siguientes actividades dirigida a la comunidad educativa en función de la prevención de casos de vulneración de derechos como:

- Promover la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa en la implementación de planes, programas y proyectos orientados al respeto y trato igualitario.

Actuación

A continuación, se detalla el procedimiento que se seguirá al interior del Instituto Superior Tecnológico “Mayor Pedro Traversari”, en casos de violencia sexual o género, acoso, discriminación.

Primero, cualquier persona que esté sufriendo, o que tenga conocimiento de otra que lo esté, respecto a cualquier forma de acoso o violencia de género sexual u otro tipo, debe dirigirse al Departamento médico o unidad de Bienestar institucional para informar sobre cualquier situación relacionada con la vulneración de derechos. Si la persona que presenta la denuncia no es la supuesta víctima, entonces los responsables de las unidades descritas se encargarán de contactar a la presunta agredida y le informarán sobre los servicios que ofrece el departamento de Salud y Bienestar Institucional. Este contacto permite comenzar un abordaje con la supuesta víctima; si ella manifiesta no haber sufrido ningún tipo de abuso, se registrará este acercamiento mediante el formato de reunión conocido como acta de reunión. Si la presunta víctima afirma haber sido víctima de algún tipo de violencia mencionado en este protocolo, se procederá a su activación.

La actuación implica dos tipos de acción conocido como actuación inmediata y mediata:

Actuación inmediata: El departamento médico y Bienestar Institucional llevará a cabo una asistencia inmediata, priorizando la protección de la integridad y la vida de la persona. Si se detecta un estado de alteración evidente, se contactará al Servicio de Emergencia 911.

Actuación mediata: Tras el primer contacto y una vez que se hayan abordado y orientado las necesidades básicas relacionadas con la salud y el bienestar emocional de la víctima, se le proporcionará información sobre el proceso de denuncia, tanto dentro como fuera de la institución. Además, se le ofrecerán servicios psicológicos de contención y se le brindará el acompañamiento necesario para los procesos que decida iniciar.

Notificación a la familia: Si la víctima es un estudiante menor de edad, el departamento médico/Bienestar institucional deberá notificar a sus padres, madre o tutor responsable. En

El caso de que la persona sea mayor de edad, se deberá obtener el consentimiento de la víctima antes de informar a sus representantes; si la víctima decide no permitir la divulgación del hecho, se deberá dejar constancia por escrito de dicha solicitud.

Independientemente de si el acoso, discriminación o violencia de género requieren medidas urgentes de protección para la persona afectada, la Unidad de Bienestar debe comunicar de inmediato el caso a la Comisión ocasional de atención y revisión de situaciones de acoso, discriminación y violencia de género u otro tipo.

Esto permitirá que se tomen las medidas necesarias, considerando la gravedad del incidente, su duración y si existen antecedentes. Las medidas urgentes deben asegurar la confidencialidad, integridad, seguridad, así como el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida.

Si hay indicios de delito, la Comisión ocasional de atención y revisión de situaciones de acoso, discriminación y violencia de género u otro tipo elaborará un informe detallado que incluirá el análisis del caso, la evaluación de riesgos, las medidas de protección y acciones administrativas, que se presentará al Rector/a. De acuerdo con las directrices de la Ley Orgánica de Educación Superior (Art. 66), deberán denunciar los hechos ante las autoridades administrativas y judiciales pertinentes, sin menoscabo de las acciones necesarias a nivel interno. El informe incluirá una descripción de las acciones de acompañamiento psicosocial brindadas a la víctima.

Denuncia

Después del primer contacto y tras haber abordado los requerimientos básicos relacionados con la salud y el bienestar emocional de manera inmediata, se informará a la persona sobre el proceso de denuncia dentro de la institución de educación superior y ante las autoridades administrativas, de acuerdo con la gravedad de la situación. El objetivo de esta orientación es ayudar a la víctima a recuperar su estabilidad emocional, eliminando el miedo, la vergüenza y la culpa que a menudo acompañan a estos casos.

La Unidad de Bienestar Institucional asistirá en el proceso completando el formato estándar de denuncia, disponible en el Anexo 1. Este formato debe estar debidamente fundamentado y recoger información básica sobre la persona que presenta la denuncia o si es la víctima, así

como una descripción del caso y posibles evidencias. Este documento será presentado puntualmente ante la Comisión Ocasional de atención y revisión a la vulneración de derechos, y si es necesario, con el fin de evitar la revictimización, también al departamento Jurídico institucional correspondientes.

La denuncia deberá ser presentada en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde su recepción por Comisión Ocasional de atención y revisión a la vulneración de derechos, que será responsable de activar la Red de Atención de la institución de educación superior. Se incluirá el formulario y otros documentos relevantes, como denuncias ante la Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección según amerite cada caso.

Es importante señalar que solo se reconocerá oficialmente como denuncia en casos de violencia contra las mujeres aquella que se presente ante el Sistema Judicial. En cambio, el "formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno comunitario de la institución de educación superior" se considerará una ficha de registro interna de casos.

En caso de que de la denuncia se derive la existencia de crímenes, delitos menores o hechos irregulares como lesiones, abuso sexual o violación, estos deberán ser denunciados ante el organismo judicial correspondiente, pudiendo la víctima solicitar asesoría jurídica del Instituto ISTPET. La decisión de iniciar procedimientos disciplinarios será independiente de la posible responsabilidad civil o penal derivada de los mismos hechos, por lo que la denuncia ante otras autoridades no impedirá las responsabilidades administrativas o estudiantiles que puedan surgir para los involucrados.

Si la víctima, después de recibir la adecuada información sobre el procedimiento a seguir, decide no presentar la denuncia. La Unidad de Bienestar Institucional realizará un seguimiento regular del caso, sin afectar el proceso de denuncia que pueda llevar a cabo la autoridad de la IES.

Actuación, conformación e informe de la Comisión Ocasional de atención y revisión a la vulneración de derechos.

La Unidad de Bienestar Institucional es la responsable de convocar a la Comisión ocasional de atención y revisión a la vulneración de derechos. Esta comisión operará de manera autónoma.

La comisión será integrada por:

- Representante de la Unidad de Bienestar Institucional
- Representante Docente (si el caso fuera en relación a estos funcionarios)
- Representante de administrativos o personal de servicios (si el caso fuera en relación a estos funcionarios)
- Representante estudiantil (si el caso fuera en relación a estudiantes)
- Representante externo/a especialista, en caso de que se lo requiera (especialista en casos relacionados a violencia sexual, abogado, perito etc.)
- Representante del departamento jurídico

La comisión será responsable de tramitar la denuncia, llevar a cabo el procedimiento de investigación y recomendar sanciones si es necesario, todo ello con el conocimiento y aprobación del Rector/a. Esta comisión deberá emitir una resolución en un plazo no mayor a veinte (20) días.

Las decisiones de la Comisión son recomendaciones para el Rector/a, quien tomará la resolución del caso basándose en el informe elaborado por la comisión, pudiendo solicitar aclaraciones o más información si lo considera necesario. Asimismo, el Rector/a deberá informar a la comisión sobre las resoluciones adoptadas en un periodo de cuarenta y ocho (48) horas.

A lo largo del proceso, las autoridades deberán implementar las medidas de protección necesarias para mantener la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia dentro de la institución, garantizando así el normal desarrollo de sus actividades académicas o laborales.

La Comisión encargada de abordar casos de acoso, discriminación y violencia de género y sexualidad se reunirá tantas veces como sea necesario para recolectar la información

requerida, guiándose por los principios establecidos y en el marco normativo de este protocolo. Tendrá un plazo de dos meses para completar el proceso. Podrá convocar a las personas involucradas en el caso, escuchar a todas las partes y considerar cuidadosamente las implicaciones del mismo, especialmente para la persona denunciante. Al finalizar las sesiones, elaborará un informe con al menos los siguientes elementos:

- Antecedentes
- Normativa aplicable
- Actuaciones realizadas
- Análisis
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Resolución y
- Firmas de responsabilidad

El mismo que será presentado al Rector/a.

Las apelaciones se gestionarán dentro de los ocho (8) días siguientes al pronunciamiento de la Comisión.

Por último, es crucial implementar un sistema de registro de casos. Esto permitirá obtener datos fiables que faciliten la elaboración de procedimientos, mecanismos y políticas adecuadas y oportunas.

Bibliografía

- CODIGO DE TRABAJO. (Diciembre de 2005). <https://www.ces.gob.ec/>. Obtenido de CODIGO DE TRABAJO:
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Código Orgánico Integral Penal, COIP. (febrero de 2021). <https://www.defensa.gob.ec/>. Obtenido de CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Consejo de Educación Superior. (11 de Julio de 2023). <https://www.ces.gob.ec/>. Obtenido de EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR FORTALECE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: https://www.ces.gob.ec/?te_announcements=el-consejo-de-educacion-superior-fortalece-la-prevencion-y-atencion-de-la-violencia-de-genero-en-instituciones-de-educacion-superior-11-07-2023#:~:text=Los%20resultados%20revelaron%20que%201,miembros%20de%20la%20co
- Constitución de la República del Ecuador. (Octubre de 2008). <https://www.defensa.gob.ec/>. Obtenido de CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Instituto Tecnológico Superior "Mayor Pedro Traversari". (2023). <https://institutotraversari.edu.ec/>. Obtenido de Reglamento de Acción afirmativa del Instituto Superior Tecnológico "Mayor Pedro Traversari": https://institutotraversari.edu.ec/wp-content/uploads/2024/07/REGLAMENTO-DE-ACCION-AFIRMATIVA_0001-1.pdf
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2015). <https://www.ces.gob.ec/>. Obtenido de Reglamento de Sanciones: [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Agosto/Anexos-literal-a3/Reglamento%20de%20Sanciones%20\(codificaci%C3%B3n\).pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Agosto/Anexos-literal-a3/Reglamento%20de%20Sanciones%20(codificaci%C3%B3n).pdf)
- LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES. (Octubre de 2010). <https://www.ces.gob.ec/>. Obtenido de LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES: <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP. (Octubre de 2010). <https://www.oas.org/>. Obtenido de LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf
- LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. (Febrero de 2018). <https://www.igualdad.gob.ec/>. Obtenido de LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:
https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- PRIMICIAS. (27 de Enero de 2022). <https://www.primicias.ec/>. Obtenido de El 34% de estudiantes universitarias han sido agredidas por sus parejas:

ANEXOS

a. Identificación de la persona que denuncia

Nombres y apellidos:

CI:

No. De Contacto:

b. Identificación de la víctima

Nombres y apellidos de la víctima

CI:

Datos de representante

No. De contacto

c. Identificación del presunto agresor

d. Antecedentes

e. Descripción de los hechos

f. Acciones ejecutadas

g. Conclusiones

h. Recomendaciones

i. Firmas de responsabilidad