



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE  
ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN  
SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	2

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL:	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	5
MARCO NORMATIVO	5
DEFINICIONES	13
ENFOQUES	20
PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	21
ÓRGANOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	23
ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	23
ÁMBITO DE APLICACIÓN	24
PROCEDIMIENTO APLICABLE	25
Primera etapa: Prevención de las distintas formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres y colectivo LGBTIQ+.	25
Segunda Etapa: Identificación y Comunicación del Hecho.	25
Tercera Etapa: La Denuncia.	27
Cuarta Etapa: Actuación del Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género.	28
Quinta: Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector.	30
SANCIONES	31
SEGUIMIENTO DE LOS CASOS	32
RECOMENDACIONES	32
REGISTRO DE CASOS	32
ANEXO 1	33
ANEXO 2	35

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	3

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Estatal de Milagro considerando el abordaje de temas de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, toma como referencia el protocolo de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Red de Educación Superior y Género (RESG), incluyéndolo dentro de los procesos de atención, análisis y prevención de la violencia.

La Universidad Estatal de Milagro tiene como misión formar profesionales competentes, con actitud proactiva y valores éticos, desarrolla investigación relevante y oferta servicios que demanda el sector externo, contribuyendo al desarrollo de la sociedad; por lo cual ha decidido abordar el tema del acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual realizando una herramienta propia y fundamentada en la normativa constitucional vigente de derechos humanos. Misma que se caracteriza por velar por el bienestar y desarrollo integral de nuestra comunidad universitaria.

La Ley Orgánica de Educación Superior, artículo 86 determina que “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

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	4

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;
- j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución.

La violencia es una forma de relación humana en la que la persona (o un grupo de personas) causa daño, dolor o sufrimiento a un tercero. Es común ver este fenómeno facilitar el sometimiento y la vulnerabilidad de las víctimas: la vulnerabilidad se refiere a la capacidad reducida de las personas para anticipar y responder al peligro.

La naturaleza humana se caracteriza por la interconexión, en la que es común conflictos que requieren ciertos mecanismos de intervención, para lo cual es necesario aplicar un sistema disciplinario que identifique medidas preventivas.

Es importante entender el conflicto como una situación multidimensional, desde el individuo que es el sujeto en la relación y que factores de su desenvolvimiento influyen en otros cambios del desarrollo de este, que determine líneas de acción preventivas y correctivas.

El presente protocolo tiene como propósito definir los procedimientos y acciones para la contención, prevención, denuncia, atención, sanción y seguimiento respecto a actos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	5

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

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

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso y violencia basada en género y orientación sexual, en la Universidad Estatal de Milagro y brindar medidas de prevención, protección, atención, contención, acompañamiento contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad de la institución, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.
- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso y violencia basada en género y orientación sexual en todas las áreas institucionales.
- Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

## MARCO NORMATIVO

### CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Artículo 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:

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

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	6

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

**Artículo 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, o 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.

**Artículo 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.

### **LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES)**

**Artículo 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:

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	7

**b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;**

**Artículo. 207.-** 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. (...)

**Artículo 207.2.- Acoso.** - En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.

## **CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL**

**Artículo. 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

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	8

para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

**Artículo 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, amena, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, ser 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, ser 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, ser 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

**Artículo 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.

**Artículo 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.

**Artículo 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, ser sancionada con pena privativa

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	9

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, ser 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.

**Artículo 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

**Artículo 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 1. 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.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	10

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.

**Artículo 176.- Discriminación.-** La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

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

**Artículo 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.

**Artículo 465.- Exámenes médicos y corporales.** – 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.

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.

**LEY ORGÁNICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA**

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	11

## VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

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

1. **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.
  
2. **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.

3. **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.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	12

a) 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.(...)

**4. Violencia simbólica.** - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.

**5. 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.

**Artículo 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.

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

**2. Educativo.** - Comprende el contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de la comunidad educativa de todos los niveles;

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	13

**3. Laboral.** - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia;

**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 y servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que, incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley;

**b. 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;

## DEFINICIONES

- **Abuso sexual:** según el Código Orgánico Integral Penal-COIP, se tipifica como: “La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, serán sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o dañ o psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años (COIP, Art. 170, 2014: 77).
- **Acciones afirmativas o acciones positivas:** medidas positivamente

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	14

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

- **Acoso:** todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso y la presión en el trabajo pueden adoptar diversas formas de comportamiento ofensivo. El acoso se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza físico o psicológica a un/una empleado/a o a un grupo de empleados; por lo general, se trata de ataques imprevisibles, irracionales o injustos. (OIT, 2014: 150).
- **Acoso laboral:** también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (art. 13) como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (INMUJERES, 2007: 14).
- **Acoso sexual:** el Código Orgánico Integral Penal-COIP, tipifica como: “La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente, o que mantenga vínculo familiar, o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa – de libertad de uno a tres años. (COIP, Art. 166, 2014: 76).
- **Agresor/a:** de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, agresor/a es la persona que inflige cualquier tipo de violencia a otra. Si bien esta definición no distingue que la persona agresora puede ser mujer u hombre, la evidencia estadística en el mundo muestra que los principales agresores de las mujeres son los hombres, tanto en el ámbito público como privado, mientras que para las niñas y los niños son las mujeres adultas. En las legislaciones, los hombres que ejercen violencia de género reciben diversas denominaciones, por ejemplo, generadores de violencia o victimarios, entre otras. En cualquier contexto en que se den prácticas de violencia,

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	15

es necesario hacer notar que este acto no es natural y por lo tanto no tiene justificación biológica. Se trata de un ejercicio de poder desigual y autoritario basado en la discriminación por razones de sexo. (República de El Salvador, 2007: 19).

- **Ámbito privado:** el ámbito privado constituye el espacio y las acciones que están vinculadas a la familia y lo doméstico, donde las mujeres tienen un papel protagónico que no es valorado en todas sus dimensiones por la sociedad. Este es un nivel primario para la reivindicación de sus derechos. (USAID, s/f).
- **Ámbito público:** espacio y acciones relacionados con la producción y la política, donde se definen las estructuras económico-sociales de las sociedades y que constituyen el espacio tradicionalmente masculino. (USAID, s/f).
- **Brecha de género:** el término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad, por ejemplo, el desigual acceso al poder, recursos y servicios. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres (brecha salarial de género); sin embargo, pueden existir brechas de género en muchos ámbitos, tales como, los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utilizar para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político (Hausmann, 2012 en Comisión Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 21-22).
- **Derechos Humanos:** son el lenguaje de las necesidades humanas básicas de acuerdo con la noción de dignidad e igualdad de la persona humana. {...}. Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los grupos, contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y la dignidad humana {...}. Los derechos humanos han quedado consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y están codificados en una serie de tratados internacionales ratificados por los Estados y, otros instrumentos adoptados después de la segunda guerra mundial. (Naciones Unidas, 2012: 12).
- **Derechos Humanos de las Mujeres:** en primera instancia, se parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito global de los derechos humanos para todo ser humano, hombre o mujer. En segunda instancia, el movimiento feminista abrió el debate sobre los derechos con perspectiva de género y se evidenció que el “género” no solo se refería a “las maneras en las

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	16

cuales los roles, las actitudes, los valores y las relaciones con respecto a los niños y niñas, mujeres y hombres se construyen en la sociedad {...}, sino que además el “género” también construye instituciones sociales como el derecho, la religión, la familia, la ideología, etc., en las que se crean posiciones sociales distintas para una asignación desigual de derechos y responsabilidades entre los sexos. El desarrollo de la perspectiva de género contribuyó a visibilizar las relaciones de poder entre los sexos y por lo tanto, la discriminación padecida por las mujeres en todas las esferas sociales. De esta forma se empezaron a visibilizar toda una gama de “intereses y necesidades humanas”, lo mismo que violaciones a los derechos humanos, sentidas mayoritariamente por mujeres y que no eran perceptibles desde la perspectiva androcéntrica. Por lo tanto, los derechos de las mujeres hacen referencia al conjunto de “intereses y necesidades” de la población femenina, develados por el debate promovido desde la perspectiva de género y que, en el contexto de los derechos humanos, constituyen una ampliación específica para la población femenina. Esto le da un carácter inclusivo al tema de los derechos humanos universales, lo que debe entenderse como un avance sustantivo en dicha materia. (CNIG, 2017: 36).

- **Diversidades sexuales y de género:** se refiere a las identidades sexuales; reivindica la aceptación de comportamientos sexuales, con iguales derechos, libertades y oportunidades, como prácticas amparadas por los derechos humanos. Es la pluralidad de opciones sexuales y manifestaciones de la identidad de género y sexual, ni se circunscriben a lo masculino y femenino, como exclusivo de hombres y mujeres, respectivamente.

Es un tema ligado al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, que pretenden romper el vínculo entre procreación y ejercicio de la sexualidad, propio de la heteronormatividad y la heterosexualidad.

Comenzó a tener visibilidad en el Ecuador, desde finales de la década de 1990, impulsada por los grupos LGBTIQ+, luego de su lucha por despenalizar la homosexualidad (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 23-24).

- **Discriminación:** cualquier, distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito de la vida pública o de la vida privada, basada entre otros, en la “orientación sexual, la identidad y la expresión de género” y que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en los

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	17

instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte. (OEA, 2013: 8).

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

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

- **Estereotipos de género:** ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el medio social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres, así como a su comportamiento sexual Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 32).
- **Escucha activa:** es la actividad básica de relación con el otro. El grado de calidad de la escucha facilita o dificulta el entendimiento y las posibilidades de colaboración mutua, y determina las opciones a la hora de afrontar los conflictos cuando éstos aparezcan.
- **Género:** es un término complejo, multifacético, polisémico (con varios significados), en permanente construcción y redefinición. Las investigaciones feministas de la década de 1970 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Por lo tanto, se introduce el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.
- **Homofobia:** temor, rechazo o aversión hacia las personas homosexuales y/o que no se comportan de acuerdo con los roles estereotipados de género. Se expresa, con frecuencia, en actitudes estigmatizadoras o comportamientos discriminatorios hacia personas

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	18

homosexuales, la homosexualidad hacia la diversidad sexual (UNESCO, 2013 en UNESCO, 2015: 15-16).

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

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

- **LGBTIQ+:** es la sigla que designa colectivamente a lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y el + que representa el resto de identidades y orientaciones.

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

- **Machismo:** es una de las dimensiones fundamentales del sexismo y, es la exaltación ideológica, afectiva, intelectual, erótica, jurídica de los hombres y de lo masculino. El machismo también es naturalista, concibe atributos masculinos como naturales; pondera y valora positivamente, de manera particular las características de dominación implícita en las masculinidades patriarcales. {...}. Desde otra visión, el machismo es el conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueve actitudes discriminatorias contra las mujeres.

Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia las mujeres, educación sexista, discriminación de las mujeres en el ámbito religioso, división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad (INMUJERES, 2007 en Comisión Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 76-77).

- **Perspectiva de género:** es una forma de ver o analizar el impacto de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver, es lo que nos permite realizar un análisis

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	19

de género y luego transversalizar una perspectiva de género, en un programa o política propuesta, o en una organización (ONU Mujeres, s/f).

- **Relaciones de poder:** acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres (Asamblea Nacional, Art. 4, 2017: 15).
- **Revictimizar:** son acciones que tienen como propósito o resultado, causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia, mediante acciones u omisiones, tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva. (República de El Salvador, 2011: 11).
- **Revictimización:** son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes (Asamblea Nacional, 2017: 15).
- **Víctima:** para la aplicación de esta Ley (LOIPEVCM), se entenderá como: 1. Víctima directa: La mujer contra quien se ha ejecutado algún tipo de violencia contemplado en la presente Ley; y, 2. Víctima indirecta: Los miembros del entorno inmediato de la víctima directa, que hayan sufrido cualquier clase de afectación como consecuencia de la violencia ejercida contra ellas. (Asamblea Nacional, 2017: 15).
- **Violencia contra las mujeres:** es una violación a los derechos humanos y puede tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer. Es una de las formas más extremas de desigualdad de género, y una de las principales barreras para el empoderamiento, el despliegue de las capacidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres. (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 58).

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	20

- **Violencia de género:** la violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonios forzados/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez. (UNICEF, 2003 en Consejo para la Igualdad de Género, 2017: 119-120). (Para ver los diferentes tipos de violencia revisar el Glosario Feminista para la Igualdad de Género de CNIG, 2017: 120-122).
  
- **Transfobia:** hace referencia al temor, rechazo o aversión, a menudo en forma de actitudes estigmatizadoras o conductas discriminatorias, hacia las personas transexuales, transgénero y travestis (ONUSIDA, 2011 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 110).
  
- **Transversalización o transversalidad de género:** es una de las maneras en que se traduce al español el término inglés *mainstreaming*. Consiste en integrar, sistemáticamente, el enfoque de género, es decir las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización, con el fin de promover la igualdad de género.

## ENFOQUES

Acorde con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres se considerarán en el siguiente protocolo los siguientes enfoques:

- a) Enfoque de género: permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.
- b) Enfoque de derechos humanos: determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.
- c) Enfoque de interculturalidad: reconoce la existencia de las distintas

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	21

comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan a la violencia.

- d) Enfoque intergeneracional: reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos de cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez, adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida.
- e) Enfoque de integralidad: considera que la violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes adultas y adultas mayores es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan.
- f) Enfoque de interseccionalidad: identifica y valora a las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecua a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de los derechos de la víctima.

## **PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL**

**Confidencialidad:** Incluye la confidencialidad necesaria y lícita del responsable y de los elementos del proceso, lo que implica la confidencialidad y el respeto a la intimidad de las víctimas y sus familiares, así como de la evolución de la causa y de las partes.

La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe de conocer que la confidencialidad está garantizada de esta manera estricta.

La denuncia llegará a la instancia pertinentes previas autorización de quien la formule.

La revelación de cualquier información personal limite limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla.

**Igualdad y no discriminación:** En la Universidad Estatal de Miagro se deberá garantizar el principio de igualdad y prohibir todas formas de discriminación hacia toda la comunidad universitaria, con especial hincapié hacia las mujeres y colectivo LGBTIQ+. Acorde con lo referido a la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, Ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	22

la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.

**Profesionalismo:** Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.

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

**No re-victimización:** Ninguna mujer será sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas. Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación.

De igual manera, se garantiza la no re-victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género

**Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia.

**Derecho a la defensa:** Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional.

**Transversalidad:** En todas las medidas de sensibilización, prevención, 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 programadas que se ejecuten bajo esta ley y se integrará un enfoque de género.

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

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	23

**Atención, protección y acompañamiento:** La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, así como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee.

**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.

### **ÓRGANOS DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO**

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

- a) Dirección de Bienestar Universitario
- b) Órgano Colegiado Superior
- c) Rector o su delegado
- d) Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

### **ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

La Dirección de Bienestar Universitario tiene como objetivo promover la orientación vocacional y profesional, facilitar la obtención de becas y ofrecer servicios asistenciales, además se encarga de promover un ambiente de igualdad, equidad, inclusión e integridad: suscitamos un ambiente de respeto a los valores y a la integridad física, psicológica y social de la comunidad universitaria, para lo cual realizamos campañas constantes de prevención del consumo de drogas y violencia de género.

La Dirección de Bienestar Universitario es el primer espacio para abordar situaciones y casos de acoso, discriminación, violencia de género y violencia por orientación sexual. Su estructura, funcionamiento y servicios que prestan se encuentran regulados en sus respectivos reglamentos.

A lo largo del proceso, se brindarán primeros auxilios a través de los diversos servicios institucionales que otorga, o se buscará la derivación a otras instituciones, pero no se detendrá el seguimiento. Deberá generar protocolos

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	24

internos específicos para tal fin, conforme lo establecido a continuación:

Será responsable de rastrear y acompañar a la víctima durante todo el proceso, y razonablemente solicitar medidas de protección, siguiendo las siguientes acciones:

- a) Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- b) Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilización, la discriminación y la revictimización.
- c) Aperturar espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia (Adaptación positiva a pesar de significativas adversidades en la vida).
- d) Desarrollar las potencialidades y capacidades individuales y el autoconocimiento.
- e) Gestionar que se separe a la presunta persona agresora de la víctima.

La Dirección de Bienestar Universitario deberá llevar un registro permanente del caso, mantener la debida confidencialidad generar reportes y elaborar informes consolidadas en la que conste el estado del proceso, resultados, acciones realizadas y como finalizó el proceso.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones como acoso, violencia basada en género u orientación sexual, que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de esta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con la Universidad Estatal de Milagro.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- a) Autoridades;
- b) Profesores e investigadores;
- c) Personal de administración y servicios;
- d) Estudiantes;
- e) Becarios, personal en formación y personal de proyectos de investigación vinculados a la institución, siempre que desarrollen su actividad en la misma;
- f) Cualquier persona que preste sus servicios en la institución, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma; y,
- g) Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los estudiantes

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	25

realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

## **PROCEDIMIENTO APLICABLE**

El procedimiento de actuación del presente Protocolo consta de las siguientes etapas:

### **Primera etapa: Prevención de las distintas formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres y colectivo LGBTIQ+.**

La Universidad Estatal de Milagro, para prevenir las distintas formas de violencia y discriminación, considera importante contribuir a la transformación de imaginarios y prejuicios que perpetúan la violencia contra las mujeres y colectivo LGBTIQ+ en el ámbito universitario, así como de las prácticas culturales que naturalizan e invisibilizan esta problemática, a través de procesos de sensibilización y de formación dirigidos a la comunidad universitaria en su conjunto. Para ello, es importante promover conjuntamente con la mesa de género de la universidad, la Dirección de Bienestar Universitario y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, la realización de:

1. Campañas comunicacionales, realizados a través de los medios digitales oficiales de la institución; que favorezcan procesos de sensibilización para la prevención de todas las formas y ámbitos de violencias hacia las mujeres y colectivo LGBTIQ+ en la universidad; y,
2. Programas de formación dirigidos a la comunidad universitaria sobre el derecho de las mujeres y colectivo LGBTIQ+ a una vida libre de violencia, que se realizarán a través de medios tecnológicos.

### **Segunda Etapa: Identificación y Comunicación del Hecho.**

Cualquier miembro de la comunidad de la Universidad Estatal de Milagro que sufra cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género deberá acudir a la Dirección de Bienestar Universitario o Dirección de Talento Humano a la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda, para poner en conocimiento a dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos.

Si el hecho es comunicado por una persona de la comunidad universitaria distinta a la víctima, la Dirección de Bienestar Universitario o la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda, deberá localizar al miembro de la

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	26

comunidad agredido con la finalidad de decidir si quiere que se inicie el procedimiento de denuncia, si precisa de apoyo y si quiere activar alguna ruta de solución en las instancias del Estado o en otras que sean pertinentes.

La Dirección de Bienestar Universitario o la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda, brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En caso de evidente estado de alteración se realizará una intervención en crisis y de ser necesario, se remitirá a los psicólogos de la Dirección de Bienestar Universitario, la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional según corresponda,

La Dirección de Bienestar Universitario o la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda, facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

Tanto si el acoso, discriminación o violencia de género ejercida, precisa o no de medidas urgentes de protección para la persona agredida, la Dirección de Bienestar Universitario o la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda, deberá trasladar el caso, de manera inmediata a la Comisión de Atención y Revisión de casos acoso, discriminación y violencia de género, con el fin de que se puedan tomar dichas medidas.

Para ello se considerará la gravedad del incidente, la duración del mismo y si existen antecedentes. Todas las medidas de protección deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida, estas medidas serán activadas desde el conocimiento del hecho por cualquiera de los órganos de activación.

Estas medidas de protección y/o reparación podrían ser:

- a) La víctima no tendrá contacto con su agresor hasta que finalice su tiempo en la institución.
- b) Se realizará un seguimiento psicológico por parte de la Dirección de Bienestar Universitario y/o Dirección de Talento Humano por el tiempo que la víctima lo necesite.
- c) Se llevará un seguimiento académico a la víctima hasta su incorporación.
- d) Brindar a la víctima apoyo en la reinserción a la vida/ comunidad universitaria.
- e) Colaborar por parte de la Comisión, en el trámite judicial hasta la resolución de la denuncia.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	27

En caso de existir indicios de delito, la Comisión presentará al Rector un informe técnico preliminar detallado que en su motivación técnica contenga: el análisis del caso, la determinación de riesgos, medidas de protección, medidas administrativas, quien, siguiendo las directrices de la LOES, Art. 86, deberá en coordinación con Procuraduría, denunciar los hechos a las instancias administrativas y judiciales establecidas en la ley sin perjuicio de las que internamente sean necesarias. El informe contemplará el detalle de las acciones de acompañamiento psicosocial proporcionadas a la víctima.

El informe será elaborado por la Dirección de Bienestar Universitario, con base a las declaraciones realizadas por la persona que denuncia, en función del principio revictimización.

### **Tercera Etapa: 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 agredida sobre el procedimiento interno que llevará la institución con relación a la denuncia. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima referente al miedo, la vergüenza y/o la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

La Dirección de Bienestar Universitario o la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda, brindará asistencia en el proceso de completar el formulario de denuncia, el cual se encuentra en el Anexo 1 del presente Protocolo y en la página web de la institución, dicho formato deberá estar debidamente sustentado y recogerá 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 pronta y oportuna a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género; y, en caso de ser necesario, con el fin de evitar la posible revictimización, a los organismos de justicia.

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

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	28

Si de la denuncia se evidencia indicios de delitos como 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 al Centro de Asesoría Jurídica de la institución. Se deberá seguir la cadena de custodia respectiva, de acuerdo al tipo de evidencia, se llevará a cabo a la par con la autoridad competente, para darle validez.

Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios por régimen que corresponda 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 involucrados.

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia, la Dirección de Bienestar Universitario o la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda, realizará el seguimiento periódico del caso, debiendo emitir informe, el cual será conocido por la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género para la determinación de la procedencia de investigación, además del debido registro. Todo esto sin perjuicio del proceso de denuncia que interpondrá la autoridad de la institución.

**Cuarta Etapa: Actuación del Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género.**

La Dirección de Bienestar Universitario es la instancia encargada de convocar a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. La Comisión ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de ningún órgano de Gobierno alguno, concluyendo con las indagaciones respectivas tanto de la víctima como el supuesto violentador.

En caso de acoso a los miembros de la comunidad universitaria, la Comisión podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los servidores, trabajadores, profesores y estudiantes. De igual modo, en caso de que los hechos impliquen a autoridades de la institución o miembros de los Consejos Académicos e institucionales, se recomienda que la Comisión garantice que la resolución del caso no involucre a dichas personas.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	29

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

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

1. Representante investigador/docente experto en género y transversalización.
2. Representante de la Comité de Régimen Disciplinario;
3. Representante de la Dirección de Bienestar Universitario;
4. Representante del Órgano Colegiado Superior;
5. Representante estudiantil, y
6. Representante externo especialista, con experiencia en temas de violencia, acoso y discriminación basada en de género y orientación sexual.

El presidente de la Comisión, que será el Director de Bienestar Universitario, deberá designar, de entre los abogados de la Universidad Estatal de Milagro, a un secretario Ad Hoc encargado de precautelar la legalidad del proceso.

El Órgano Colegiado Superior, designará a los miembros de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, con excepción del representante estudiantil, quien será designado por la comunidad estudiantil para representarlos, las designaciones tendrán una duración de dos años.

Dicha Comisión, se encargará de dar curso a la denuncia, realizar el procedimiento de indagación y recomendar sanciones en caso de ser oportunas, con conocimiento y aprobación del Rector. Esta instancia no podrá excederse del plazo de dos (2) meses y en caso de flagrancia el plazo será de veinte días (20), luego de lo cual, en ambos casos se emitirá un informe.

Concluido el plazo previsto para el proceso de indagación, la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Violencia, Acoso y Discriminación presentará ante el Órgano Colegiado Superior, el informe motivado correspondiente, a fin de que dicho organismo adopte las acciones correspondientes de acuerdo a sus competencias y atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativa vigente en materia de educación superior. Para el proceso de indagación, podrán emplearse los medios tecnológicos necesarios, tales como: versión por medios telemáticos.

En caso de existir un delito, esto quedaría derivado al Sistema de Justicia y la Comisión deberá realizar el seguimiento correspondiente.

Las resoluciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso,

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	30

Discriminación y Violencia de Género, tienen carácter administrativas y de recomendación al Rector, quien acogerá, resolverá o remitirá el caso en observancia al régimen disciplinario LOES, LOSEP o Código de Trabajo, según corresponda. El órgano sancionador pertinente resolverá con base en el informe elaborado por dicha Comisión, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información. La Comisión será informada, dentro de cuarenta y ocho (48) horas, de las resoluciones adoptadas por el órgano sancionador en función al régimen laboral.

Dada la especificidad de la denuncia, la composición de la Comisión deberá tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado por una perspectiva que comprenda el fenómeno 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 experto especialista en el tratamiento de este tipo de violencia.

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.

El presidente de la Comisión deberá llevar un registro de expedientes debidamente foliado de todas las denuncias y resoluciones, asegurando la confidencialidad.

#### **Quinta: Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector.**

La Comisión de Atención y Revisión de 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 el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las Instituciones de Educación Superior.

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 que se elevará al Rector, a modo de recomendación sustanciada; y, de acuerdo a cada caso, lo remitirá a las instancias competentes para la correspondiente sanción o absolución.

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	31

El Órgano Colegiado Superior sesionará tantas veces como sea necesario para emitir un pronunciamiento sobre el caso, dentro del término máximo de cinco (5) días contados a partir de la fecha en la que se avocó conocimiento de la denuncia presentada. La resolución del órgano colegiado superior deberá contemplar al menos lo siguiente:

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

El rector deberá informar a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, respecto de la resolución adoptada por el Órgano Colegiado Superior (OCS), en el término máximo de tres (3) días.

Todas las instancias involucradas en el caso evitarán la revictimización y la falta a los principios de intervención enunciados en este protocolo.

## **SANCIONES**

- a) Profesores y estudiantes.** – Los profesores y estudiantes serán sancionados con la separación definitiva de la Institución; que será considerada como causal legal para la terminación de la relación laboral, de ser el caso.
- b) Servidores administrativos.** - Los servidores administrativos que su actuación se encuadre en lo determinado en el literal l) del Art. 48 de la LOSEP, que establece: “Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados”; será causal de destitución previo sumario administrativo.
- c) Trabajadores.** - Los trabajadores que cometan acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero de trabajo, hacia el empleador, un subordinado en la

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	32

institución o hacia un estudiante, se dará por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno.

## SEGUIMIENTO DE LOS CASOS

El seguimiento de los casos se realizará de la siguiente manera:

- **Seguimiento académico:** El Vicerrector Académico y de Formación de Grado, realizará seguimiento académico a la víctima de violencia, a fin de garantizar su permanencia en el sistema de educación superior, proceso que deberá ser informado de manera periódica a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.
- **Seguimiento psicológico:** La Dirección de Bienestar Universitario será la encargada de realizar el seguimiento psicológico a la víctima, asegurando su bienestar integral, en coordinación con los organismos competentes del Sistema Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- **Seguimiento a medidas administrativas de protección internas y externas:** Corresponde al órgano que haya activado el protocolo designar a una persona encargada de realizar el seguimiento a las medidas que se hubieren otorgado, a favor de la víctima durante todo el proceso ya sean estas de carácter institucional o externas.

La documentación del seguimiento de los casos deberá incorporarse en el registro de los expedientes.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda formar en género, violencia de género, acoso y discriminación a los miembros de la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género, la Dirección Jurídica, Procuraduría y autoridades de la Institución, y a los órganos de activación del protocolo.
- Socializar a la comunidad universitaria el presente protocolo.
- Implementar campañas de sensibilización a través del sistema informático institucional.

## REGISTRO DE CASOS

La Dirección de Bienestar Universitario será la encargada de llevar un registro único y confidencial de todos los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. Ese registro se deberá remitir al CES, cuando sea solicitado.

 <b>UNEMI</b> <small>UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</small>	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS  DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y  ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL  DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	33

**ANEXO 1**  
**FORMATO DE DENUNCIA DE DENUNCIA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA  
BASADA EN GÉNERO O SEXUALIDAD EN EL ENTORNO DE LA UNIVERSIDAD  
ESTATAL DE MILAGRO**

Formulario de Bienestar Universitario:		Denuncia interna:		Denuncia externa:	
<b>Datos de la persona que denuncia</b>					
Nombres y Apellidos:					
<b>Sexo</b>			<b>Género</b>		
Mujer	Hombre		Masculino	Femenino	Otro
Edad	Cédula	Pasaporte		Nacionalidad	
Correo electrónico:					
Parentesco/Relación con la víctima:					
Dirección domiciliaria:	Calle:			Número:	
Estado Civil:	Soltero	Casado	Unión de hecho	Viudo	Divorciado
Relación con la universidad (puesto o función):					
Descripción de los hechos:					
<b>Datos de la víctima</b>					
Nombres y Apellidos:					
<b>Sexo</b>			<b>Género</b>		
Mujer	Hombre		Masculino	Femenino	Otro
Edad	Cédula	Pasaporte		Nacionalidad	
Correo electrónico:					
Relación con la universidad (puesto o función):					



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

Código	<b>PROT.07</b>
Primera versión	24.06.2024
Última reforma	24.06.2024
Versión	1.00
Página	34

<b>Fecha de la agresión:</b>		<b>Hora de la agresión:</b>	
<b>Lugar de la agresión:</b>			
<b>Tipo de agresión</b>	<b>Física</b>	<b>Psicológica</b>	<b>Sexual</b>
<b>Nombre de la persona agresora:</b>			
<b>Relación con la universidad (puesto o función):</b>			
<b>Descripción de los hechos:</b>			
<b>Acciones tomadas por la Dirección de Bienestar Universitario</b>			
<b>Fecha de la intervención:</b>		<b>Hora de la intervención:</b>	
<b>Descripción detallada de las acciones realizadas:</b>			
<b>Declaración de la víctima sobre los hechos presentados:</b>			

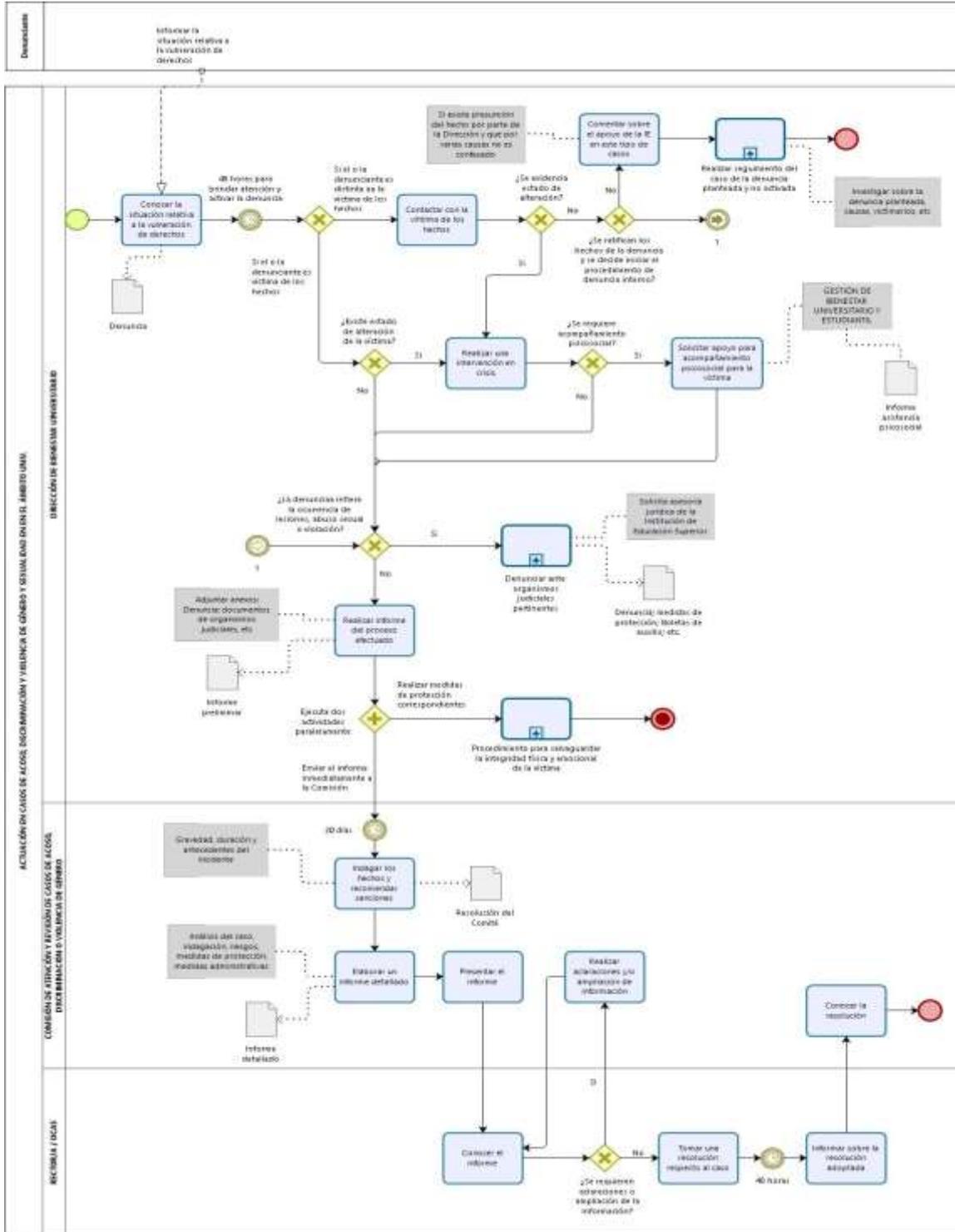
\_\_\_\_\_  
Firma del denunciante (de haber sido reportado por un tercero)

\_\_\_\_\_  
Firma de la persona agredida

\_\_\_\_\_  
Firma del personal que atiende

Código	<b>PROT.07</b>
Primera versión	24.06.2024
Última reforma	24.06.2024
Versión	1.00
Página	35

**ANEXO 2  
FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL**



 UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO</b>	Código	<b>PROT.07</b>
		Primera versión	24.06.2024
		Última reforma	24.06.2024
		Versión	1.00
		Página	36

## CERTIFICACIÓN

El infrascrito Secretario General (S) de la Universidad Estatal de Milagro, CERTIFICA: Que el **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**, fue aprobado en primer debate por el Órgano Colegiado Superior mediante RESOLUCIÓN OCS-SO-20-202-N°18, el 17 de noviembre de 2023 y aprobado en segundo debate por el Órgano Colegiado Superior mediante RESOLUCIÓN OCS-SO-12-2024-N°9, el 24 de junio de 2024.

Milagro, 24 de junio de 2024.



Abg. Edison Sempertegui Henríquez  
SECRETARIO GENERAL (S)

