Universidad Nacional de Loja

Unidad de Bienestar Universitario

"PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNL"

LOJA – ECUADOR
2019

Educamos para **Transformar**

CONTENIDO

ANTECEDENTES

1. Presentación 2
2. Introducción 3
3. Marco Conceptual 5
4. Marco Normativo 8
5. Objeto del Protocolo 16
6. Ámbito de Aplicación 16
7. Principios que rigen la Atención en casos de Violencia basada en Genero 16
8. Procedimiento de Actuación frente a casos de Violencia basada en Genero 17
   - Recepción y presentación de la denuncia
   - Presentación de la denuncia
   - Cursos de Acción posteriores a la recepción de la Denuncia
9. Actuación ante Organismos del Estado 20
10. Análisis y Resolución del Comité de Ética / Comisión Disciplinaria 20
11. Seguimiento de la Implementación de medidas de Resolución 22
12. Ruta de Actuación en casos de Violencia Basada en Genero 25
13. Anexos 27

ANTECEDENTES
1. PRESENTACIÓN

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y la Red de Educación Superior y Género, coordinada por SENESCYT, considerando la necesidad de apoyar a las instituciones de educación superior (IES) han decidido elaborar un protocolo que permita abordar el tema de acoso, discriminación y violencia de género.

La Universidad constituye el espacio más importante para generar y transmitir conocimientos que permiten aportar al desarrollo de los pueblos. Es el centro de incesante interacción, que, por una parte, posibilitan cambios y transformaciones y por otra mantienen y consolidan inequidades de género, dependiendo de los esquemas socio culturales que los sustentan.

A nivel general la Universidad Nacional de Loja, ha definido en su normativa interna instrumentos que busquen garantizar la integridad e igualdad de oportunidades de las personas en la comunidad universitaria y definir principios y valores que rigen la conducta para asegurar una convivencia pacífica y respetuosa.

El Código de Ética define los comportamientos éticos de la Institución y sus miembros, estos son: la responsabilidad del ser humano, la excelencia académica, el respeto, la confianza mutua, la equidad, la justicia, la responsabilidad compartida, el reconocimiento del otro, la valoración académica, la transparencia y el respeto a la vida. Esto a su vez establece que se debe garantizar el respeto a todos los miembros de la comunidad universitaria, la no discriminación de las personas por su ideología, religión o creencias, raza o nación, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.

En consecuencia, la Universidad Nacional de Loja, reitera su compromiso de luchar contra todo tipo de violencia o discriminación en la comunidad universitaria y manifiesta su posición de cero tolerancia a cualquier tipo de conducta que violente el derecho de las personas a la integridad física, psíquica, moral y sexual; y se manifiesta a favor de mantener un espacio universitario libre de violencia y discriminación.

Por ello el Estatuto Orgánico de la Universidad, y el Reglamento de Régimen Académico, establecen, las faltas y sanciones que rigen a estudiantes, docentes, personal administrativo y trabajadores, relacionadas a conductas no permitidas que afecten la convivencia de la comunidad universitaria.

Con estos elementos la Universidad Nacional de Loja ha entrado en un proceso de construcción de una cultura de igualdad de género cerrando el paso a todo tipo de discriminación y violencia que afecte la convivencia pacífica de la Comunidad Universitaria, por lo que se ha visto la necesidad de adoptar este instrumento protocolario que garantice las relaciones de respeto y cuidado entre estudiantes, docentes, trabajadores y personal administrativo.

2. INTRODUCCIÓN

La formulación del Protocolo de Actuación Integral Contra el Acoso Sexual y Violencia de Género en la Universidad Nacional de Loja, es un proceso amplio participativo y progresivo, desarrollado con la colaboración e involucramiento de diversos actores institucionales, siendo la Unidad de Bienestar Universitario quien ha promovido espacios de diálogo, a través de talleres de trabajo participativos, donde docentes, estudiantes, personal administrativo y trabajadores, aportan sobre el fenómeno del acoso sexual, a fin de construir la propuesta para prevenirlo, considerando que acarrea graves consecuencias de carácter sanitario, económico, social y de seguridad ciudadana.

La desigualdad y la violencia basadas en el género son realidades complejas y multicausales que atraviesan todos los estratos sociales y culturales de nuestras sociedades. De esto tiene conciencia la comunidad internacional, el Comité Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación con las Mujeres- CEDAW postula que la violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "convención de Belem do para" establece que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades (***OEA 1994***).

Estas formas de violencia basada en el género alcanzan niveles preocupantes en el Ecuador, como lo muestra la Encuesta Nacional de Violencia contra la Mujer, realizada por el INEC en coordinación con la Comisión de Transición hacia el Consejo de la Igualdad de Género–CDTY EN 2011. Según este estudio, 6 de cada 10 ecuatorianas han sufrido algún tipo de violencia en razón de su género femenino, además 1 de cada 4 mujeres han vivido violencia sexual.

En la Educación Superior Ecuatoriana todavía persisten desigualdades relacionadas con el género, aunque ha habido ciertas mejoras. Por una parte, acorde con la tendencia internacional, el porcentaje de mujeres en estudios superiores aumenta: 54,9% frente al 45,1% de hombre, según datos del 2016. Por otra, subsisten problemas muy serios de acosos sexual y violencia" la discriminación persistente en mallas curriculares, la falta de servicios de cuidado, el acceso de las estudiantes a cargos de liderazgo, entre otros. Es evidente que se requieren mejores diagnósticos, con más datos y mayor profundidad de los mismos como base indispensable para avanzar en medidas que favorezcan la igualdad.

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

Al mismo tiempo y en relación directa con el presente Protocolo, la ley establece que la Unidad de Bienestar Universitario en la Instituciones Superiores de Educación Superior, está destinada a:

a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad 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 Universitario, a través del representante legal de la institución de Educación Superior, presentará e iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento, se establece que las Instituciones de Educación Superior deben contar con una normativa y procedimiento para protección de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales, perpetrados en los recintos universitarios.

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

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

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

La ejecución del Protocolo de Acción Integral de Acoso Sexual en la Universidad Nacional de Loja, requiere la participación de actores institucionales como estudiantes, docentes, personal administrativo y trabajadores, quienes forman una base potencial para realizar un trabajo conjunto, coordinado y continuo, con el compromiso y apoyo de las máximas autoridades institucionales en la ejecución y aplicación del presente Protocolo.

La vigilancia y cumplimiento del Protocolo de Acción Integral de Acosos Sexual, es responsabilidad de quienes formamos parte de la Universidad Nacional de Loja, pues con la puesta en marcha del presente Protocolo se podrán tomar medidas y acciones tendientes a encaminar cambios y transformaciones que contribuyan a disminuir la incidencia de acosos sexual en nuestra la Universidad Nacional de Loja.

3. MARCO CONCEPTUAL

En el marco de este Protocolo, se abordará el género como un concepto que hace alusión a un sistema de relaciones culturales entre los sexos y es el resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.

Así mismo, la violencia de genero será concebida como "todo acto de violencia que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual y psicológico o para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (***OMS 2013***).

La violencia contra la mujer y las niñas tiene su raíz en la desigualdad de género. La violencia contra la mujer es una de las violaciones de derechos humanos más presente en el mundo, causada por la desigualdad de género, la discriminación y las dañinas normas culturales y sociales. Cada vez se reconoce más como un tema de salud pública que afecta negativamente a la salud de las mujeres (***OMS 2013***).

Una de las expresiones de violencia de género es el acoso sexual "El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de denominación por parte de otros" (***MINEDUC 2018***).

(***Lamas 1996***) expresa que es en el contexto del acoso sexual y del hostigamiento sexual que las relaciones de poder deben advertirse desde las perspectivas de género, como una construcción simbólica, que se define sobre datos biológicos de la diferencia sexual, que responde al medio y al contexto en el que hombres y mujeres transitan y se desarrollan (***UCA, 2015***).

El acoso sexual y el hostigamiento sexual son actos de discriminación y violencia que lesionan los derechos humanos de las mujeres y hombres que lo sufren, por que atentan contra la integridad, salud, libertad, bienestar y dignidad, puesto que generan inseguridad y angustia en sus vidas, lo mismo que alteran y ponen en peligro las relaciones interpersonales (***MARTINEZ 2011 Y PEREZ 2004***).

El acoso sexual puede darse en el marco de las relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidos/as y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso, tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan" (***MINEDUC- 2018***).

Se han identificado tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y diferencian claramente a este fenómeno de otras fuentes de vulneración de derechos como el hostigamiento laboral, aun cuando pueden coexistir:

a) Una conducta de naturaleza o connotación sexual

b) Es un hecho no bienvenido o no consentido

c) Es una situación que genera consecuencias negativas para la victima (***MINEDUC 2018***)

En relación directa a la violencia de género y acoso sexual, a continuación, se expone un cuadro donde se categorizan prácticas constitutivas de acoso sexual que, en el marco de este protocolo, entregan una orientación para identificar conductas que muchas veces están naturalizadas en nuestra cultura, y por este motivo no son denunciadas, por ejemplo:

TIPOS DE PRACTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSOS SEXUAL	PRACTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL
MANIFESTACIONES NO VERBALES PRESENCIALES	• Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual • Sonidos relativos o actividad sexual, silbidos • Gestos de Carácter sexual
MANIFESTACIONES VERBALES PRESENCIALES	• Comentarios palabras, bromas, humillantes, hostiles u ofensivos inapropiados sobre atributos físicos u orientación sexual (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar) • Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona
EXTORSIONES, AMENAZAS U OFRECIEMNTOS	• Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima, como, por ejemplo: que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; quien para obtener un ascenso de debe destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior • Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para prometer premios materiales, económicos o de otro tipo de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo) • Realizar hostigamientos demandas o insinuaciones de índole sexual • Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer la presión para que la persona acceda a encuentros sexuales • Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales como por ejemplo no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas • Ofrecimiento de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero a quienes consiente participar en actividades sexuales
MANIFESTACIONES POR MEDIOS DIGITALES	• Envió de correos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual, llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual • Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incomodas para la victima • Obligación a ver pornografía

MANIFESTACIONES FÍSICAS	• Contacto físico innecesario, abrazos, toqueteo en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos, acercamientos, arrinconamientos no consentidos, persecuciones • Toqueteo sexual contra la mujer
OTRAS MÁS GRAVES	• Obligación a presencias exhibicionismo Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales de la víctima, aunque no exista contacto corporal) • Intento forzado de relaciones sexuales • Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona • Violación

Fuente. (MINEDUC 2018)

4. MARCO NORMATIVO

4.1 *Normativa internacional*

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

Art. 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión 'discriminación contra la mujer' denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

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

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) señala que: La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.

La violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

La violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases.

La eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

4.2 Normativa Nacional.

La Constitución de la República del Ecuador establece:

Art. 66, inciso 3.- Se reconoce y garantizará a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado 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.

c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.

El Código Orgánico Integral Penal (COIP) señala los delitos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar en el Capítulo Segundo, sección segunda, parágrafo primero.

Art. 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que realice contra la mujer o miembros del núcleo familiar amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.

Si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción recae en persona de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, la sanción será la máxima pena, aumentada en un tercio.

Art. 158. Violencia Sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembro del nucleó familiar se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales o practicas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.

Art. 159.- Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - Será sancionada con pena privativa de libertad de diez a treinta días, la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días.

La persona que agreda físicamente a la mujer o miembros del núcleo familiar, por medio de puntapiés, bofetadas, empujones o cualquier otro modo que signifique uso de la fuerza física sin causarle lesión, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a diez días o trabajo comunitario de sesenta a ciento veinte horas y medidas de reparación integral.

La persona que realice actos de sustracción, destrucción, retención de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales o bienes de la sociedad de hecho o conyugal, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con trabajo comunitario de cuarenta a ochenta horas y la devolución de los bienes o el pago en valor monetario de los mismos, y medida de reparación integral.

La persona que, por cualquier medio, profiera improperios, expresiones en descrédito o deshonra en contra de la mujer o miembros del núcleo familiar, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con cincuenta a cien horas de trabajo comunitario y se dispondrá el tratamiento psicológico a la persona agresora y a las víctimas, así como medidas de reparación integral.

Art. 166..- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

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

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

Art. 170.- Abuso sexual. - La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.

Art. 171.- Violación. - Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:

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

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

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

En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

Art. 177- Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

Art. 465.- Exámenes médicos y corporales. - Podrán efectuarse exámenes médicos o corporales de la persona procesada o de la víctima en caso de necesidad para constatar circunstancias relevantes para la investigación, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

2. Realizados los exámenes, se levantará un acta en duplicado de los mismos, la que será suscrita por la o el jefe del establecimiento o de la respectiva Sección y por los profesionales que lo practicaron.

3. Una copia será entregada a la persona que ha sido sometida al reconocimien to o quien la tenga bajo su cuidado y la otra copia, así como las muestras obtenidas y los resultados de los análisis practicados, serán remitidos dentro de las siguientes veinticuatro horas al personal del Sistema especializado integral de investigación, de medicina legal y ciencias forenses, el que informará inmediatamente a la o al fiscal, o la o al juzgador.

4. Si se trata de exámenes corporales, la mujer a quien deba practicárselos podrá exigir la atención de personal de su mismo sexo.

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

El Código del Trabajo señala: ***Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.*** - Es prohibido al trabajador: (...) j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (...).

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...). 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...).

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) ***Art. 10.- Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.*** – Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública.

La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación.

mpañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (...).

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...). 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...).

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) ***Art. 10.- Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.*** – Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública.

La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación.

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

Estarán prohibidos de ejercer un cargo, un puesto, función o dignidad en el sector público, las personas que tengan bienes o capitales en paraísos fiscales.

Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución: (...) l) 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 (...).

Disposición General Décima Novena. - Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.

4.3 Normativa Universitaria

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2011) ***Art. 86.- Unidad de Bienestar Estudiantil.*** Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Entre sus atribuciones, están:

a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;

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

c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;

d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;

e) Implementar programas y proyectos de información, prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco;

f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas;

g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad;

h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;

i) Promover la convivencia intercultural; y,

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

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

Nota: *Artículo sustituido por artículo 66 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de Agosto del 2018*

Art. 207.- Sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores o servidoras y las y los trabajadores. Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian: (...) d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales.

Según la gravedad de las faltas, cometidas por las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, estas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:

a) Amonestación del Órgano Superior;

b) Perdida de una o varias asignaturas;

c) Suspensión temporal de sus actividades académicas, y;

d) Separación definitiva de la Institución.

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. El órgano Superior deber nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa.

Concluida la investigación, la Comisión emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.

El órgano Superior dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a los y las estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.

Las y los estudiantes, profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, podrán interponer los recursos de reconsideración ante el Órgano Superior de la Institución o de apelación al Consejo de Educación Superior.

Los servidores y trabajadores se regirán por las sanciones y disposiciones consagradas en el Código del Trabajo.

Reglamento de Sanciones CES y Resolución de Aprobación del CES (2015) ***Art. 12.- Infracciones graves.*** - Son infracciones graves:

1. Vulnerar los derechos de las y los estudiantes establecidos en el artículo 5 literales a), e) y f) de la LOES;

2. Vulnerar los derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras establecidos en el artículo 6 literales a), c), e) y f) de la LOES.

5. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene como objeto formular las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento a las personas que han sido víctimas de violencia basada en género en la Universidad Nacional de Loja, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de los involucrados.

6. AMBITO DE APLICACION

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades,

- Docentes e investigadores/as,

- Personal de administración y servicios,

- Estudiantes,

- Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución de educación superior, siempre que desarrollen su actividad en la misma,

- Cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad Nacional de Loja, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y

- Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto12.

7. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO

La Universidad Nacional de Loja, pretende hacer de este protocolo una razón práctica, mediante los principios que fundan a la institución y que se establecen en función de la lógica de atención a los casos de violencia basada en género.

a) No revictimización. - Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación" (LOIPEVCM, 2017: 26). Durante el proceso de aplicación del presente Protocolo, la víctima no puede ser sometida a rendir versiones adicionales después de haber presentado su denuncia ni confrontada con el victimario/a.

b) Confidencialidad. - "La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla" (UNAM, 2016: 5). Frente a una denuncia de violencia basada en género se garantizará el derecho de privacidad y el manejo de información. La denuncia será enviada a las instancias pertinentes con la autorización de quien la formula.

c) Imparcialidad "Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención" (Flacso, 2017: 24). Por ello es obligatoria la excusa en caso de existir conflicto de interés o una denuncia contra alguna persona que forme parte de las instancias responsables del proceso.

d) 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, as como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee" (Flacso, 2017: 25).

e) Derecho a la defensa Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada, con la finalidad de garantizar el debido proceso.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

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

La Unidad de Bienestar Universitario será la dependencia encargada de receptar la denuncia, facilitar toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

RECEPCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

- Para iniciar la actuación frente a situaciones de violencia basada en género se debe realizar una denuncia en la Dirección de Bienestar Universitario, en el caso de estudiantes, o en la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, en el caso de docentes, administrativos, y trabajadores, según corresponda.
- Estas instancias deben proporcionar acompañamiento y contención, procurando no revictimizar, es decir, evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de lo ocurrido o de datos que identifiquen a la persona denunciante.
- El equipo local debe estar compuesto al menos por dos personas, una de cada sexo, de modo de que él o la denunciante pueda escoger a quién le entrega su relato (Psicólogo, Trabajador Social).

8.1 INFORMACION QUE SE DEBE SOLICITAR A LA PERSONA AFECTADA POR UN HECHO DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO

- Información general de la persona denunciada (por ejemplo: nombre, cargo).
- Lugares, fechas, horarios testigos.
- Descripción de los hechos.
- Cualquier evidencia documental.
- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.
- No se deben considerar preguntas que revictimicen (atribución de la culpa a la víctima, como, por ejemplo, consultar por el vestuario utilizado en los momentos de hechos de acoso, porque la persona estaba sola en un determinado horario y lugar, por que consumió una determinada sustancia, si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada u otros interrogantes que culpabilicen a la víctima o se relaciones a su vida privada.

La información recibida se debe manejar con confidencialidad y respeto. La Unidad de Bienestar Estudiantil apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia establecido por el CES. Así mismo ofrecerá un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el o la denunciante afectado(a) y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos (***CES, 2018***).

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia la Unidad de Bienestar Universitario realizará un seguimiento periódico del caso.

8.2 DOCUMENTACIÓN QUE SE GENERA POSTERIOR A LA RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

La documentación que se genera desde estas instancias es un registro del ingreso del caso y de las acciones de acompañamiento y seguimiento del caso. Al mismo tiempo se generará un documento para la derivación al Comité de Ética/Comisión Disciplinaria, donde se adjuntará la información disponible del caso presentado.

La denuncia será derivada en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas.

8.3 CURSOS DE ACCIÓN POSTERIORES A LA RECEPCION DE LA DENUNCIA

Posterior a la recepción del caso, la Unidad de Bienestar Universitario y la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, serán las instancias de la institución responsables de activar de manera paralela los siguientes parámetros:

1. Activación de medidas de atención, contención y acompañamiento.
2. Actuación ante organismos del estado.
3. Derivación de la denuncia al Comité de Ética/Comisión Disciplinaria.

8.3.1 ACTIVACIÓN DE MEDIDAS DE ATENCIÓN, CONTENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

El protocolo encausa y atiende los casos de violencia basada en género dando soporte emocional, contención y el acompañamiento pertinente. En este contexto, la Unidad de Bienestar Universitario y la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, prestarán atención bajo los principios de no revictimización, confidencialidad, imparcialidad, atención, protección y acompañamiento: con el fin de que la persona afectada reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, medico, jurídico, social, dependiendo del que se requiera.

Medidas de contención

En caso de que la persona presenta la denuncia se encontrare en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar con la Unidad de Psicopedagogía y Servicio Médico un espacio de intervención en crisis de forma inmediata.

Se activará el apoyo jurídico de Bienestar Universitario y si es necesario del Consultorio Jurídico Gratuitito de la Universidad Nacional de Loja, sobre el proceso legal pertinente y correspondiente frente al caso presentado.

Medidas de Atención

Al mismo tiempo que se realiza la primera contención de la o el denunciante, se inicia la atención de la persona mediante las siguientes acciones.

- Primera entrevista y orientación sobre los procesos administrativos y jurídicos.
- Ingreso formal de la denuncia y definición del procedimiento de atención más adecuado.
- Seguimiento del procedimiento tanto a nivel institucional como las acciones que se realizan fuera de la institución.

Medidas Provisionales de Protección

La principal medida provisional, es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada o de la víctima hasta la resolución del caso. Especialmente si se relaciona a cotidianamente. Se le deberá dar las facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas o laborales asegurando que no existe proximidad con la persona denunciada.

Se le notificará a los involucrados él envió del caso al Comité de Ética/Comisión Disciplinaria, y el procedimiento establecido, con el objeto de asegurar un proceso transparente y claro y además para precautelar que ninguno de los involucrados incurra en conductas que puedan alterar el debido proceso.

Activación de Rutas Internas

La red interna de apoyo de la Universidad Nacional de Loja son todas las instancias que pueden prestar un servicio de apoyo integral a las víctimas en caso de violencia basada en género, la Unidad de Bienestar Universitario, la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional y Consultorio Jurídico.

Es fundamental el rol del área de Asesoría Jurídica de Bienestar Universitario y Consultorio Jurídico de la Universidad Nacional de Loja, en caso de que se tipifiquen como delitos, para determinar las medidas legales de la institución y entregar orientaciones a la persona afectada.

Red Externa

Es importante también considerar también la Red de Instituciones Externas que se podrán actividad en casos necesarios. Podrá ser a través de Instituciones del Sistema de Salud Pública, Sistema legal Psicológico y Social.

Estas instancias podrán presentar la siguiente documentación durante el proceso:

- Informe o Certificado de atención en el caso de ser necesario o pertinente en alguna fase la implementación del protocolo.

Las medidas de contención inicial, atención, protección y acompañamiento son consideradas como medidas de reparación.

9. ACTUACIÓN ANTE ORGANISMOS DEL ESTADO

La Unidad de Bienestar Universitario y la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional acompañará a las personas que denuncien alguna situación de violencia basada en género en instancias externas como la fiscalía.

Es deber de la Universidad Nacional de Loja a través de sus órganos respectivos, denunciar y proveer información detallada a las instancias del estado, cuando se tenga conocimiento de que se ha cometido un delito de ejercicio público de la acción en la institución.

Cuando se trate de delitos de acción privada, la Universidad Nacional de Loja de conformidad con el Art. 410.- del Código Orgánico Integral Penal (COIP), a través de sus organismos respectivos podrá asesorar y orientar a la víctima para que realice la denuncia correspondiente. De acuerdo con el tipo de violencia que se haya suscitado, se proceder a realizar pruebas psicológicas y médico-legales por profesionales capacitados en el área. El juez o la jueza, otorgará medidas de protección adecuadas a la víctima según el caso.

La denuncia podrá ser presentada ante distintos organismos o entidades públicas como son Fiscalía, Unidad de Flagrancia, Unidades Judiciales contra la Violencia a la Mujer y Familia, Defensoría Pública; entre otras que se consideren pertinentes al caso.

De ser necesario se orientará a la víctima de violencia de género para que acuda a las unidades de peritaje integral (UAPI), ya que cuenta con atención médica pertinente para este tipo de casos, dado que, llevan a cabo un examen médico que tiene carácter legal y es un sustento de la consecución del proceso legal. En esta unidad se brinda atención integral (médica, psicológica, y social) y provee asistencia legal.

10. ANALISIS Y RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA / COMISIÓN DISCIPLINARIA

La denuncia, la descripción del caso y las posibles evidencias, serán presentadas al Comité de Ética/Comisión Disciplinaria por parte de la Unidad de Bienestar Universitario o Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

Análisis y Actuación del Comité de Ética en igualdad de Género.

La Unidad de Bienestar Universitario o Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, serán las instancias encargadas de enviar el caso al Comité de Ética, en un plazo de 24 horas.

El Comité de Ética/Comisión Disciplinaria será competente para conocer, analizar y sugerir los procedimientos o posibles sanciones ante la conducta denunciada a través de la emisión de un informe, así mismo podrán buscar asesoría especializada dentro o fuera de la Institución que les permita efectuar un proceso de análisis lo más idóneo posible.

Funciones del Comité de Ética:

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

En el Comité de Ética/Comisión Disciplinaria, participará el/la directora/a de la Unidad de Bienestar Universitario, con la finalidad de garantizar una actuación profesional e imparcial con una perspectiva que comprenda el fenómeno de la violencia basada en género en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género y no discriminación.

Resolución del Comité de Ética / Comisión Disciplinaria - Implementación de medidas.

El Comité de Ética / Comisión Disciplinaria emitirá un informe en un tiempo máximo de 25 días laborales respetando el debido proceso, a partir de receptar la denuncia por parte de la Unidad de Bienestar Universitario o la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, ante este documento se podrá pedir aclaración o ampliación de la información por parte de los involucrados.

El informe considerará resoluciones sobre medidas de actuación, procesos disciplinarios, sanciones, medidas de protección y cautelares, entre otros. Para esto se orientará por la normativa de sanciones tanto de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) el Estatuto de la Universidad Nacional de Loja y sus Reglamentos Internos.

La Resolución del Comité de Ética deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Bienestar Estudiantil o la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, para los fines pertinentes, así como a la Instancia respectiva Institucional; Rector o Consejo Académico Superior) para que disponga la implementación de las medidas presentes en la Resolución a las instancias responsables dentro de la Universidad Nacional de Loja, en un plazo máximo de diez días laborables.

La autoridad sancionadora notificará a los involucrados sobre la decisión institucional, con copia a la Unidad de Bienestar Universitario y a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, y a las instancias administrativas correspondientes para el seguimiento y registro del caso.

Impugnaciones

Dentro de los procesos se podrá considerar impugnaciones, posterior a la disposición de implementación de las medidas por parte de las instancias competentes, quienes remitirán inmediatamente al Comité de Ética / Comisión Disciplinaria, la revisión del caso ante la impugnación.

El plazo para realizar las impugnaciones es de 5 días laborables.

El Comité de Ética analizará la impugnación con los nuevos antecedentes presentados y emitirá una resolución definitiva en un plazo máximo de 15 días laborables.

11. SEGUIMIENTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE RESOLUCIÓN

La Unidad de Bienestar Universitario o la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, según corresponda están en el deber de mantener un registro de recepción de los casos, hojas de derivación, Informes de resolución y documentos a fines y base de datos llevados con la debida confidencialidad durante el proceso se establecerá reuniones periódicas con la persona que ha vivenciado un acto de violencia por medio del Psicólogo para valorar sus estado emocional y estado del proceso.

Finalmente, cuando el caso tenga la resolución se procederá al cierre con una reunión.

El Proceso completo desde el inicio de la Ruta hasta la impugnación no deberá pasar los sesenta días laborables.

¿DÓNDE SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORÍA?
Ante situaciones de discriminación por razones de género, acoso sexual o violencia de género, puedes dirigirte a la Unidad de Bienestar Universitario, que entrega orientación, atención social, asesoría jurídica y canaliza las denuncias.

¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA?
La persona afectada o cualquier persona o instancia que tenga conocimiento del caso (tutor, compañero, personal académico, bienestar universitario riesgos laborales y salud ocupacional, consultorio jurídico). En este caso se debe informar inmediatamente a la persona afectada sobre el protocolo de actuación y bajo su consentimiento iniciar el proceso de denuncia y definir si se necesita algún tipo de apoyo en las instancias pertinentes.

MECANISMOS PARA PRESENTAR LA DENUNCIA

- De manera personal o de forma escrita mediante oficio, carta o correo electrónico dirigido a la Dirección de Unidad de Bienestar Universitario o a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

- La presentación escrita de denuncias no puede ser anónima.

DERECHOS DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS

- A la confidencialidad y a ser tratado/a con respeto durante todo el proceso.
- Recibir información sobre las principales etapas del procedimiento y notificación de las decisiones de las autoridades al respecto.
- Conocer el contenido de la investigación.
- Presentar antecedentes y pruebas durante la investigación.
- Ser escuchado/a por las autoridades vinculadas con la investigación en las instancias establecidas, realizar solicitudes en cualquier momento (por escrito), y recibir una respuesta fundada.
- Solicitar reposición y/o apelar si no está de acuerdo con la decisión final.

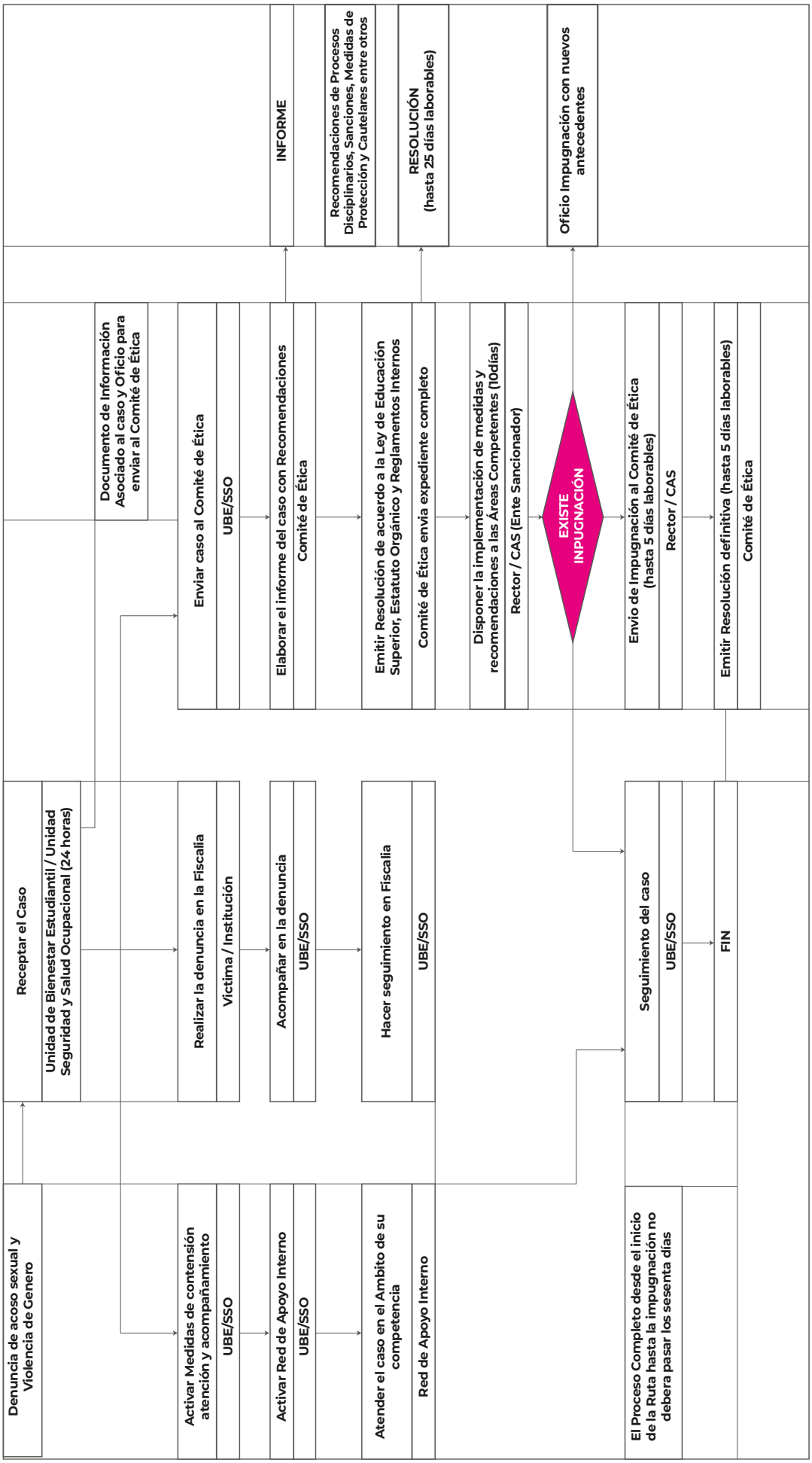
PERSONA AFECTADA Y/O DENUNCIANTE

- Denunciar, sin que ninguna persona intente disuadirla o amenazarla para que no lo haga.
- Recibir orientación, asesoría y acompañamiento integral.
- Recibir atención psicológica especializada, si fuese pertinente.
- No sufrir revictimización: preguntas irrelevantes para el proceso o que afecten su intimidad, repeticiones innecesarias o cuestionamientos a su relato, exposición pública o responsabilización por los hechos denunciados.

PERSONA DENUNCIADA

- A ser considerado/a y tratado/a como inocente, mientras no se compruebe su responsabilidad.
- A denunciar, si se han afectado sus derechos durante el proceso por cualquier persona o autoridad.
- A denunciar en caso de que se cometan infracciones o conductas constitutivas de delito en su contra, o se expresen o difundan afirmaciones falsas o sin fundamento.

12. RUTA DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO



11. APROBACIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional de Loja, es atribución del Rector de la UNL, aprobar la normativa procedimental interna necesaria, como el presente Protocolo, para aplicación de políticas generales para la Igualdad de Oportunidades y asegurar una convivencia pacífica de concordancia con lo establecido en el Código de Ética, En consecuencia se aprueba el presente Protocolo de Actuación frente a casos de Acoso Sexual y Violencia de Genero de la Universidad Nacional de Loja

Dr. Nikolay Aguirre., Ph.D.

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ANEXOS

ANEXO 1.
FORMATO ESTANDAR DE DENUNCIA (CES).

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

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

Firma de la persona que atiende

Firma de la persona agredida

ANEXO 2.
FICHA DE RECEPCIÒN DE CASOS EN LA UBU/USSO

Según la Ley Orgánica de Educación Superior, Art. 86.- manifiesta que "La Unidad de Bienestar en 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 (...)".

FECHA _____ **HORA** _____

1. DATOS DE IDENTIFICACION.

Nombres y Apellidos_____
Numero cedula _____ **Edad** _____ **Genero** _____
Fecha de Nacimiento _____ **Estado Civil** _____

Facultad _____ **Carrera** _____ **Ciclo**_____
Teléfono fijo _____ **Celular** _____ **Correo** _____
Dirección Domiciliaria _____

2. DESCRIPCION DE LOS HECHOS.

Datos Generales de la Persona denunciada

Lugar:

Personas que presenciaron o testigos:

Descripción de la situación o evento:

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Acciones Realizadas:

3. REDES DE APOYO:

FIRMA DEL ESTUDIANTE

Entrevistado por: _____

SE ADJUNTAR EVIDENCIAS (en sobre cerrado).

ANEXO 3.
CUADRO RESUMEN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL

NIVEL	BASE NORMATIVA	RESUMEN DEL CONTENIDO	ARTICULO
INTERNACIONAL	Declaración Universal de Derechos Humanos	Todos son Iguales ante la ley y tiene sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.	Art.1 Art.2 Art.7
	CEDAW	La violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre hombre y mujeres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos.	Art.10
	CONVENCION BELEM DO PARA	La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a las mujeres el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades Proteger el derecho a la mujer una vida libre de violencia.	Art.10
NACIONAL	CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR	Derecho a la Integridad Física, Psíquica, Moral y Sexual.	Art.66
	CÓDIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL (COIP)	El Código Orgánico Integral Penal propone que la violencia es toda acción que consiste en maltrato físico psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar. Y además establece varios tipos de violencia.	Art.155 Art.156 Art.157 Art.158 Art.159 Art.166 Art.170 Art.171 Art.176 Art.177 Art.465
	LA LEY DE PREVENCIÒN Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	Definición de términos para la aplicación de la Ley. Los tipos de violencia de genero contra los sujetos de protección de esta ley, según las dimensiones que componen la integridad personal y que afectan con el acto y omisión.	Art.6 Art.9
	LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR	Derecho a la Educación Superior de calidad que propende a la excelencia, el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.	Art. 2 Art.71 Art. 86 Art.207

NACIONAL	REGLAMENTO DE SANCIONES DEL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR	Serán infracciones graves el vulnerar los derechos de los y las estudiantes, profesores, investigadores. No respetar la alternancia, paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.	Art.10 Art.12 Art.31
	REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TODOS LOS ACTORES EN EL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR	Elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica.	

EQUIPO TÉCNICO

Dra. Cecilia Ruíz Toledo. Mg. Sc.
Directora de la UBU.

Dr. Paul Palacios Sotomayor. Mg Sc.
Psicólogo de la UBU.

Dra. Iliana Figueroa Delgado. Mg. Sc
Médica Hebeatra de la UBU.

Lic. Daniela Espinosa Rengel.
Trabajadora Social de la UBU.

BIBLIOGRAFIA

- Asamblea Nacional (2017). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres. Quito: Comisión Especializada Ocasional para el Tratamiento del Proyecto de Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres. Asamblea Nacional (2011).

- Consejo de Educación Superior (2015). Reglamento de Sanciones. Resolución RPCSO-21-No.244-2015. Quito: CES.

- Ley Orgánica de Educación Superior. Quito-Ecuador. CEDAW (1979). "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer".

- Organización de las Naciones Unidas. En ACNUR Serie Tratados de Naciones Unidas, No.20378, Vol. 1246. http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documento s/ BDL/2001/0031 (Visitado el 26 de marzo de 2018).

- Registro Oficial (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Disponible en: http://www.industrias.gob.ec/wp-content/ploads/2015/09/LEY-ORGANICA-DESERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf

- Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre 2010. Última modificación 11 de junio de 2015. Registro Oficial (2008).

- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20 de octubre 2008. Última modificación 13 de julio de 2011.

- Registro Oficial (2014). Código Orgánico Integral Penal. Disponible en http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_ CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014. (Visitado 26 de marzo de 2018).

- Universidad de Chile (2017). Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. Santiago de Chile.

- Universidad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Protocolo de actuación ante casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad.

Universidad Nacional de Loja

Unidad de Bienestar Universitario

Educamos para **Transformar**