

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN
CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA
BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DEL
INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO
“RUMIÑAHUI”**

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República, en el artículo 10, señala que: *“Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales”*;

Que, la Constitución de la República, en el artículo 10, indica que: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

- 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.*
- 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.*

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas. El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso”;

Que, la Constitución de la República en su artículo 66 manifiesta que: *“El estado reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, una vida libre de violencia en el ámbito público y privado”;*

Que, la Constitución de la República en el artículo 341 expresa que: *“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”;*

Que, la Constitución de la República en su artículo 37 argumenta que: *“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”;

Que, el Código Orgánico Integral Penal en su artículo 157 define: *“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”;

Que, el Código Orgánico Integral Penal en su artículo 158 especifica que: *“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 el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad”;*

Que, el Código Orgánico Integral Penal en el artículo 166 determina que: *“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”;

Que, el Código Orgánico Integral Penal, en el artículo 170 expresa que: *“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 siete a diez años”;*

Que, el Código Orgánico Integral Penal, en el artículo 171 menciona que: *“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 víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo, siempre y cuando no constituya violación incestuosa.*
 - 6. En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.*

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”;

Que, el Código Orgánico Integral Penal, en su artículo 177, dicta que: *“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”;*

Que, el Código de Trabajo, en su artículo 46, expresa que: *“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”;*

Que, el Código de Trabajo, en el artículo 172, menciona que: *“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”;

Que la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en su artículo 10 detalla que: *“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:*

a) Violencia física. - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación. b) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley”;

Que, la Ley orgánica de Educación Superior, en el artículo 86 contempla que: *“Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior.- Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.*

Entre sus atribuciones, están:

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

j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución. Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad”;

Que la Ley Orgánica de Educación Superior en el artículo 207, menciona que: *“Sanciones para las y los estudiantes, profesores investigadores, servidores y trabajadores. - Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los Organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian. Son faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores:*

a) Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución;

b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;

c) Atentar contra la institucionalidad y la autonomía universitaria;

d) Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;

e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.

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

g) No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley, el ordenamiento jurídico ecuatoriano o la normativa interna de la institución de educación superior; y,

h) Cometer fraude o deshonestidad académica;

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

- a) Amonestación escrita;*
- b) Pérdida de una o varias asignaturas;*
- c) Suspensión temporal de sus actividades académicas; y,*
- d) Separación definitiva de la Institución; que será considerada como causal legal para la terminación de la relación laboral, de ser el caso”;*

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en el artículo 207.2 detalla que: “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”;

Que, en todas las actividades procesales se aplicarán los principios previstos en la Constitución de la República, los Convenios, Tratados y demás instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, en la Ley en el Estatuto y los desarrollados en este Reglamento.

En ejercicio de sus atribuciones conferidas por la Ley y el Estatuto vigente, aprueba y expide el siguiente:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO RUMIÑAHUI

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES

CAPITULO I

DEL OBJETO, PRINCIPIOS Y ÁMBITO

Art. 1 Del Objeto: El objeto del presente protocolo es establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género y orientación sexual contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad educativa, de manera rápida, ágil y eficaz; y garantizando la integridad de las víctimas, en constancia con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto Institucional; sin perjuicio de la establecido en el Código Orgánico Integral Penal y demás cuerpos legales creados para el efecto.

Art. 2 De los Principios: Los principios que rigen en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui en la atención a los casos de acoso, discriminación y violencia son:

1. **Confidencialidad:** El Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, asegurará a la persona que denuncie un hecho de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual que la confidencialidad está garantizada de manera estricta. La revelación de cualquier información personal debe de limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla.
2. **Profesionalismo:** Las personas encargadas de conocer y atender casos de violencia de género en cualquiera de las etapas previstas en el

presente protocolo tendrán la obligatoriedad de atender el principio de profesionalismo en el tratamiento del caso bajo estricto enfoque de género y de derechos humanos.

3. **Imparcialidad:** Las instancias pertinentes del Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui evitarán emitir conjeturas y/o juicio de valor previos. En caso de conflicto de intereses se abstendrán de conocer y atender el caso, lo cual pondrán en conocimiento de la autoridad competente.
4. **No re victimización:** El Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui garantizará la no re victimización a las personas que han sufrido agresión, acoso, violencia o discriminación en razón de su orientación sexual e identidad de género, durante las diversas fases de atención, protección, seguimiento y reparación en concordancia con lo contemplado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y ratificados en la Constitución de la República del Ecuador.
5. **Integralidad:** Es la coordinación y articulación integral de las diferentes instancias que el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui cuenta para la atención oportuna de los casos relacionados a acoso, discriminación y violencia.
6. **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.
7. **Transversalidad de género y enfoque de derechos:** El Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui garantizará la transversalidad de género entendida como las medidas aplicables a la sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación tomando en cuenta derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género.
8. **Atención, protección y acompañamiento:** El Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui brindará especial atención, protección, asesoría gratuita y acompañamiento a las víctimas, para el efecto implementará medidas de protección especializadas a través de las diferentes unidades creadas para el efecto.

Art. 3 Del Ámbito: El presente protocolo es aplicable a todos los estamentos del Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui y a quienes directa o indirectamente colaboren con ella, es decir:

- Autoridades;
- Docentes e investigadores/as;
- Personal administrativo y trabajadores;
- Estudiantes;
- Becarios;
- Personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Institución, siempre que desarrollen su actividad en la misma;
- Cualquier persona que preste sus servicios en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma; y,
- Las entidades públicas y privadas en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales, pasantías y/o vinculación con la sociedad.

TÍTULO II

PROCESO Y FUNCIONALIDAD

CAPITULO I

PROCEDIMIENTO, ACTORES Y FUNCIONES

Art. 4 Del Procedimiento: El procedimiento a seguir en caso de acoso, discriminación y violencia del que fuere víctima cualquier miembro de la comunidad educativa del Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, contemplará las siguientes etapas:

- Identificación y comunicación del hecho
- Recepción de la denuncia por parte de la Dirección de Bienestar Institucional
- Actuación del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género

- Informe del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector/a.

Art. 5 De la identificación y comunicación del hecho: La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género acudirá al Departamento de Bienestar Institucional si fuere el caso, o a la instancia que corresponda a efectos de poner en conocimiento de la misma, cualquier situación relativa a la vulneración de sus derechos.

Art. 6 La Dirección de Bienestar Institucional: Brindará asistencia urgente protegiendo la integridad y la vida de la persona. En caso de evidente estado de alteración emocional se realizará una intervención en crisis, previo al informe técnico psicológico y/o psicosocial que emita el profesional que conoció y atendió el caso.

La Dirección de Bienestar Institucional 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 precisare o no de medidas urgentes de protección para la persona agredida, el Departamento de Bienestar Institucional deberá trasladar el caso en 48 horas, de manera inmediata al Comité de Atención y Revisión de casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. Para ello se considerará la gravedad, duración y antecedentes del incidente, las medidas urgentes que se adoptaren deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la educación y el trabajo de la persona presuntamente agredida.

En caso de existir indicios de delito, el Comité de Atención y Revisión de casos de violencia presentará un informe detallado con el análisis técnico pertinente del caso, la determinación de riesgos, medidas de protección a la presunta víctima y de las medidas administrativas ante la primera autoridad del Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui o al órgano Colegiado Superior, quien, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica de Educación Superior (art. 86), deberán denunciar los hechos a las instancias administrativas judiciales establecidas en la ley sin perjuicio de las que

internamente sean necesarias aplicar. El informe contemplará el detalle de las acciones de acompañamiento psicosocial proporcionadas a la víctima.

Art. 7 De la Denuncia: Una vez conocido el caso y luego de que se haya atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional de la persona afectada, se informará a ésta sobre el proceso de denuncia al interior del Instituto; en este sentido, la orientación estará dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

La Dirección de Bienestar Institucional apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia, creado para el efecto, el cual constará 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, el mismo será presentado de forma oportuna al Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género; el mismo que agotado el procedimiento interno y de considerarlo necesario lo remitirá a los organismos de justicia correspondientes.

La Dirección de Bienestar Institucional enviará la denuncia en un plazo de cuarenta y ocho horas (48) desde su recepción al Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, encargado de la recepción de las denuncias presentadas en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui. Se adjuntará el formulario y otros documentos pertinentes (denuncias ante Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección).

Si de la denuncia se infiere el cometimiento 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 Departamento Legal del Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia

de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los/las involucrados/as.

En el caso de que la Víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia, el Departamento de Bienestar Institucional deberá realizar el seguimiento respectivo al caso.

Art. 8 De la actuación del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género: La Dirección de Bienestar Institucional es la instancia encargada de convocar al Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género.

El Comité ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá del órgano de gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, el Comité podrá actuar según lo indicado anteriormente y salvaguardará el derecho de los /as trabajadores/as.

Art. 9 De la Conformación del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género: El Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género, será designado por el Órgano Colegiado Superior y estará integrado por:

- Director/a de Talento Humano,
- Director/a de Bienestar Institucional,
- Presidente/a de la Comisión especial de Disciplina,
- Presidente/a del Comité de Ética,
- Representante estudiantil designado por el OCS.

Art. 10 De la competencia del Comité: Dicho Comité, 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/a Rector/a. La Comisión no podrá excederse del plazo de veinte días (20), luego de lo cual se emitirá una resolución. Las resoluciones del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género, tienen carácter de recomendación al/a Rector/a de la Institución,

quien acogerá y resolverá el caso con base en el informe elaborado por dicho Comité, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información.

El Comité informará, dentro de cuarenta y ocho horas (48) a la persona afectada, de las resoluciones adoptadas por el Rector/a. Dada la especificidad de la denuncia, la composición del Comité debe tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado por una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género u la no discriminación. Por ello, se recomienda la participación de un/a experto/a 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.

Art. 11 Del Informe del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género: El Comité especial para casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género y Orientación Sexual, sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en este protocolo. Tendrá un plazo de treinta días (30) para concluir el proceso de investigación. Citará 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 se deberá elaborar un informe con una resolución, que elevará al/a Rector/a, a modo de recomendación sustanciada. Las apelaciones se tratarán dentro de los ocho días (8) posteriores al pronunciamiento del Comité, si se refieren al personal académico, administrativo y a estudiantes, las resolverá el Consejo Académico y en caso de tratarse del personal docente, se resolverán en última y definitiva instancia por el Órgano Colegiado Superior en la siguiente reunión ordinaria. Todas las instancias involucradas en el caso evitarán la re victimización y la falta a los principios de intervención enunciados en el numeral 4 de este protocolo.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNA Y EXTERNA

Art. 12 De los procedimientos de actuación internos en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui: Los procedimientos de la actuación interna en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui se desarrollarán en las siguientes instancias:

- Dirección de Bienestar Institucional;
- Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género;
- Máxima Autoridad del Órgano Colegiado Superior del Instituto.

Art. 13 De las funciones de las Coordinaciones Académicas y/o Departamentos: Cuando las coordinaciones académicas o los departamentos administrativos conocieren sobre el posible cometimiento de algún tipo de violencia de las señaladas en este protocolo, correrán traslado inmediato a la Dirección de Bienestar Institucional.

Art. 14 De las funciones del Departamento de Bienestar Institucional: Este departamento es el encargado de la recepción de los casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos. Brindará atención inmediata a través de las Brigadas SOS y personal de psicología del departamento, dependiendo de los distintos casos.

Art. 15 Del Procedimiento Psicológico: En caso de vulneración de derechos sufrido por alguna persona involucrada al Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, la Dirección de Bienestar Institucional realizará una primera intervención en crisis enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en los primeros auxilios psicológicos. Es importante reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y facilitar la atención de un/a profesional de la psicología para la terapia clínica respectiva.

Art. 16 Del Procedimiento Médico: La Dirección de Bienestar Institucional a través del área médica realizará una primera intervención del afectado, si se tratare de casos de violencia sexual, lo derivará a alguna de las unidades de atención de peritaje integral (UAPI) de la Fiscalía General de Rumiñahui, para la atención médico-legal. En dichas Unidades se realizarán exámenes médicos que tienen carácter legal y es una prueba importante para la consecución del proceso legal; además de facilitar la atención integral (Médica, Psicológica y Social), se provee asistencia legal.

Art. 17 Del Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género: Son funciones del Comité receptor, analizar los casos, atenderlos, emitir informes, sugerir medidas de actuación y sancionatorias según corresponda, atendiendo el debido proceso y al derecho a la defensa, adoptar medidas de protección a las víctimas y realizar seguimiento a las resoluciones tomadas por el Órgano Colegiado Superior.

Art. 18 Órgano Colegiado Superior del Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui: El OCS, en uso de sus facultades legales reconocerá, analizará y resolverá lo que corresponda en base a los informes técnicos presentados por el Comité especializado.

Art. 19 Procedimiento Legal: El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, a denunciarlo. La víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, la protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía para la sanción a quienes tengan responsabilidad.

La denuncia se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas el Consejo de Judicatura:

- Fiscalía;
- Unidades de Flagrancia;
- Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia;
- y,
- Defensoría Pública.

Art. 20 De la Obligación de confidencialidad y respeto: El Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el/la denunciante, afectados/as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

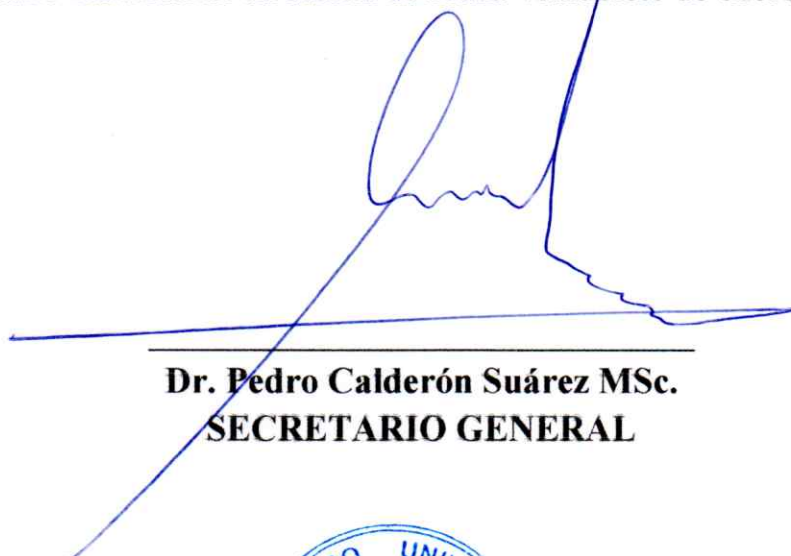
Se prohíbe toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra quienes denuncien acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los predios del Instituto. Sin perjuicio de las posibles denuncias o acciones que resultaren procedentes frente a las conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo de perjudicar al denunciado.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - De conformidad con lo establecido en la Ley, el presente proyecto de reglamento se enmarca acorde a la necesidad de apoyar a las Instituciones en el abordaje de la prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

Segunda. - La Dirección de Bienestar Institucional como proponente del presente Protocolo, tendrá la facultad para realizar algún tipo de modificación que en su implementación requiera el proceso, de lo cual comunicará al Órgano Colegiado Superior.

Certifico que el presente Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, fue discutido y aprobado por el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Universitario Rumiñahui en sesión de fecha veintisiete de enero del 2022.



Dr. Pedro Calderón Suárez MSc.
SECRETARIO GENERAL



DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. - Aprobado este protocolo, el Órgano Colegiado Superior designará a los estudiantes que conformarán el Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, como miembro principal y alterno, aplicando el principio de alternancia y paridad de género.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en el Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui, entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte del Órgano Colegiado Superior y publicado en la página web del Instituto Tecnológico Universitario Rumiñahui.

Dado y firmado en la ciudad de Sangolquí, a los veintisiete días del mes de enero del 2022, en sesión del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Universitario Rumiñahui.



Dr. Ernesto Huerta Vélez MSc.
RECTOR- ISU ISTER



Formato Ficha de Denuncias

Datos de la persona						
Nombres y apellidos						
Sexo			Género			
Mujer	Hombre		Masculino	Femenino	Otro	
Edad		Cédula	Pasaporte		Nacionalidad	
Dirección domiciliaria:						
Calle:			Número:			
Teléfono fijo:			Teléfono celular:			
Discapacidad	Física:	Intelectual:	Sensorial:	Psicológica:	Mental:	Otra:
Autoidentificación	Indígena:	Afroecuatoriana	Montubia	Mestiza	Blanca	Otra
Estado civil	Soltera	Casada	Unión hecho	de	Viuda	Divorciada
Movilidad Humana:		Migrante	Refugiada		Pais 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						

ESTUDIANTE

DIRECTOR