PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

ELABORADO POR	APROBADO POR
Lic. Nayvis Flores Santana Directora de Bienestar Estudiantil	Dr. Carlos X. Espinoza Cordero Rector

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

1. PRESENTACIÓN

Desde mediados de 2017 la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y la Red de Educación Superior y Género (RESG) coordinada por SENESCYT, considerando la necesidad de apoyar a las instituciones de educación superior (IES) en el abordaje del tema de acoso, discriminación y violencia sexogenérica han decidido elaborar un protocolo de manera conjunta con Acción Ciudadana por la Democracia y Desarrollo (ACDemocracia). En consecuencia, y con la aprobación del Consejo de Educación Superior, se aprobó una propuesta construida en un proceso de revisión y análisis de diversos protocolos de erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario, implementados en las universidades de Ecuador y de reconocidas universidades de varios países.

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

Según refiere el Protocolo aprobado por la SENESCYT a partir de la revisión de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2011, refleja que 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia (física, psicológica, sexual y/o patrimonial) de género. De igual manera, el documento señala que el 61,4% corresponde al área urbana y 58,7% a la rural. La Encuesta, además, visibiliza otros datos entre los que cabe destacar que si bien 1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual, sin embargo, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%. Y que, independientemente de la autoidentificación étnica, el mayor porcentaje de violencia de género, lo han vivido las mujeres indígenas y afroecuatorianas. Esto podría expresar que la discriminación, por el factor étnico u otros, son elementos que coadyuvan o están ligados con estas dinámicas de violencia.

Por tanto, la SENESCYT subraya que este instrumento incorpora el acoso y la discriminación como aspectos para ser tomados en cuenta en el ámbito de las IES para promover la erradicación de la violencia sexogenérica. Esta normativa pone énfasis en los principios que rigen la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia sexo-genérica y en las diferentes etapas que se debe seguir en el procedimiento de actuación, prevención y sanción.

Según dispone el documento aprobado, la naturaleza de este protocolo es flexible. En ese sentido, permitirá a las diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) que no cuenten con el mismo, acogerse de acuerdo con sus particularidades y especificidades,

como un mecanismo que se establezca institucionalmente o como un elemento referencial para la elaboración de su propia normativa.

En concordancia con lo expuesto por los órganos de control y política del país, la Universidad Metropolitana remite su propio Protocolo, ajustado a su contexto y tomando como referencia las líneas centrales definidas por la SENESCYT.

1. MARCO REFERENCIAL

La violencia de género es un flagelo mundial que afecta de manera directa a las mujeres de todo el mundo, sin distinción de clases sociales o formación académica. Las cifras manejadas por ONU Mujeres indican que al menos "el 35 por ciento de las mujeres de todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual".

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

En el caso puntual de Ecuador, las cifras reflejadas por la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres refiere que 6 de cada 10 mujeres en el Ecuador, han sido víctimas de algún tipo de violencia (física, psicológica o sexual). Pese a que en la actualidad no existen cifras claras a nivel nacional de este flagelo en el ámbito universitario, es clara la necesidad de asumir esta tarea como uno de los principales retos en esta área.

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

Ante este contexto, la Universidad Metropolitana fiel a su modelo pedagógico y valores institucionales, plantea un protocolo de prevención y acción frente a casos de violencia de género o acoso sexual.

2. MARCO NORMATIVO

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

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

BASE NORMATIVA	CONTENIDO
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Art. 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto , se comprometen a: a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras

	instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.
La Recomendación General 35 de Comité CEDAW (2017)	10. El Comité considera que la violencia de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales por los cuales la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres y sus roles estereotipados se perpetúan. A lo largo de su trabajo, el Comité ha dejado claro que esta violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en la Convención; 20. En todas las regiones se han registrado episodios de violencia homofóbica y transfóbica. Esa violencia puede ser física (a saber, asesinatos, palizas, secuestros, violaciones y agresiones sexuales) o psicológica (a saber, amenazas, coacciones y privaciones arbitrarias de la libertad). Estas agresiones constituyen una forma de violencia de género, impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género;
Convención de Belém do Pará	Art.1.- Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su

	género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado; Art. 3.- Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado; Art. 7.- Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativa, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar las medidas apropiadas incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

	g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de comprensión justos y eficaces, y h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otras índoles que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.
Opinión consultiva OC24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos	6.1. La Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio de ius cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea a todo el ordenamiento jurídico.
Constitución de la República del Ecuador	Art. 66, numeral 3 Se reconoce y garantizar a las personas: el derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual, b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia,

	la esclavitud y la explotación sexual, y c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes. Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias. Art. 347.- Será responsabilidad del Estado: 6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014)	Art. 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, ser sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio. Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de

	violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amena a, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, ser sancionada de la siguiente manera: 1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, el desempeño de sus actividades cotidianas, ser sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días. 2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, ser sancionada con pena de seis meses a un año. 3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Art. 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva. En el parágrafo segundo, artículo 159 se señala la contravención de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. Art. 159.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres d as,

	ser sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días. Continuando con el parágrafo segundo, en la sección cuarta se detallan los delitos contra la integridad sexual y reproductiva. Art. 166.- Acoso sexual: La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, ser 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, ser 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Art.171.- Violación:

	Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos: 1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse. 2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación. 3. Cuando la víctima sea menor de catorce años. Se sancionar con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando: 1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente. 2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal. 3. La víctima es menor de diez años. 4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima. 5. La o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. 6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo. En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años. En la sección quinta se señala los delitos contra el derecho a la igualdad. En el parágrafo primero el delito de discriminación.

	Art. 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, ser 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, ser sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. En el parágrafo segundo se señalan los delitos de odio. Art. 177.- Actos de odio: La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionarán con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones. Art. 465.- Exámenes médicos y corporales: 1. En los casos de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, trata de personas e infracciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cuando una persona ponga en conocimiento que ha sido víctima de una de tales infracciones penales y

	exista peligro de destrucción de huellas o rastros de cualquier naturaleza en su persona, los centros de salud públicos o privados acreditados a los que se acuda, deberán practicar, previo consentimiento escrito de la víctima o de su representante, los reconocimientos, exámenes médicos y pruebas biológicas correspondientes. 5. Se podrá solicitar un peritaje psicológico en los casos de violencia sexual, contra la mujer o miembros del núcleo familiar u otros delitos, especialmente cuando la víctima sea niña, niño, adolescente, adulto mayor o mujer embarazada. Estos se realizarán en centros especializados acreditados en esta temática.
Código del Trabajo	Art. 46.- Prohibiciones del trabajador.- Es prohibido al trabajador: (…) j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (…). Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (…). 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (…).
Ley Orgánica 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.
Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM)	Art. 10.- Tipos de violencia.- Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin prejuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia: a) Violencia física.- Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento

	físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación. b) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradas 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 especial mente 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 a con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley. c) Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente

	sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas. También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto a con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en niñas y adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía. d).-Violencia económica y patrimonial: es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar menoscabo de los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de: 1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles; 2. La pérdida, sustracción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; 3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias; 4. La limitación o control de sus ingresos; y,

	5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. e).- Violencia simbólica: es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres. f) Violencia política.- Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones. g) Violencia gíneco-obstétrica.- Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gíneco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o

	psicológico. Art. 11.- Concurrencia de violencias.- Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos. Art. 12.- Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: 1. Intrafamiliar o doméstico.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del cónyuge, la pareja en unión de hecho, el conviviente, los ascendientes, los descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las que la víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación; 2. Educativo.- Comprende el contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de la comunidad educativa de todos los niveles; 3. Laboral.- Comprende el derecho laboral en el que se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en donde la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo, independiente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa de contratar a la víctima, o respetar sus condiciones generales de trabajo; el descredito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y

	lactancia. 4. Deportivo.- Comprende el contexto público o privado en el cual la violencia es ejercida en la práctica deportiva formativa, de alto rendimiento, profesional, adaptada/paralímpica, amateur, escolar o social; 5. Estatal e institucional.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras o servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley; 6. Centro de Privación de Libertad.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en centros de privación de libertad, por el personal que labora en los centros; 7. Mediático y cibernético.- Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, sea por vía tradicional o por cualquier tecnología de la información, incluyendo las redes sociales, plataformas virtuales o cualquier otro; 8. En el espacio público o comunitario.- Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso públicos; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte público y otros de uso común tanto rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida, que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes; 9. Centros e instituciones de salud.- Comprende

	el contexto donde la violencia se ejerce en los centros de salud pública y privada, en contra de las usuarias del Sistema Nacional de Salud, ejecutada por el personal administrativo, auxiliares y profesionales de la salud; y, 10. Emergencias y situaciones humanitarias.- Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en situaciones de emergencia y desastres que promuevan las desigualdades entre hombres y mujeres, que pongan en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.
Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2011)	Art. 86.- Unidad de Bienestar Estudiantil Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de Bienestar Estudiantil destinada a promover la orientación vocacional y profesional, facilitar la obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecer los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Esta unidad, además, se encargar de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos. La Unidad de Bienestar Estudiantil de cada institución formulará e implementará políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales, además de presentar, por intermedio de los representantes legales, la denuncia de dichos hechos a las instancias administrativas y judiciales según la Ley. 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 emitir un informe con las recomendaciones que estime pertinentes. El Órgano Superior dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deber 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	Art. 12.- Infracciones graves.- son infracciones

CES y Resolución de Aprobación del CES (2015)	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.
Estatuto Institucional Universidad Metropolitana (2014)	Art.202.- Los procesos disciplinarios se instauran de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesoras o profesores e investigadoras e investigadores, que hayan incurrido en las faltas disciplinarias tipificadas en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el Estatuto Institucional. Art.134, literal t.- Establece entre las atribuciones y responsabilidades de Talento Humano.- Proponer políticas de desarrollo humano que garanticen 105 principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y de acción afirmativa para la protección de 105 derechos constitucionales del personal académico, las y los estudiantes, personal técnico docente y del personal administrativo; Art.13.- Establece entre las atribuciones y responsabilidades de Bienestar estudiantil.- h) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente y legal a las víctimas de violencia y delitos sexuales; i)Formular e implementar políticas para promover los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y de acción afirmativa, mediante programas, proyectos y actividades para una protección de los derechos constitucionales de las y los estudiantes j) Diseñar programas y proyectos para promover el respeto a los derechos y a la integridad;
Reglamento de Estudiantes Universidad Metropolitana (2015)	Art.8.- Son deberes y responsabilidades del estudiantado de la UMET, los siguientes: e) Convivencia armónica.- Preservar la paz, la convivencia armónica y respetar la moral y las buenas costumbres; n) Respeto.- Guardar respeto a las autoridades, al

	profesorado, al personal administrativo, a las y los trabajadores, al estudiantado, quedando prohibido cualquier acto ofensivo de palabra, obra u omisión, proferido a través de cualquier medio, que atente contra la integridad física o emocional, de cualquiera de los miembros de la comunidad universitaria; Art.30.- Se consideran faltas disciplinarias aquellas acciones u omisiones, de las y los estudiantes, que contravenga las disposiciones constantes en la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General y el Estatuto Institucional. Son faltas disciplinarias de las y los estudiantes: e) Cometer acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales. **Falta muy grave** Art.31.- Comisión Especial.- El Consejo Académico Superior nombrará una comisión especial para los procesos disciplinarios en los que se garantizará el debido proceso y el derecho legítimo a la defensa. De acuerdo al artículo 203 del Estatuto Institucional UMET. La comisión especial, estará conformada por el Director de Escuela o su delegado, un representante de los estudiantes y un representante de la unidad de bienestar estudiantil. Esta comisión la presidirá el Director de Escuela o su delegado. Se designará un secretario ad-hoc que será un profesor de la respectiva escuela. Conformada la comisión especial, se le notificará a la o el estudiante para que se presente a una audiencia. La audiencia se iniciará con la lectura del informe presentado por el profesor o la profesora en el que se describe el cometimiento de la falta disciplinaria por parte de la o el estudiante. Posteriormente se escuchará la versión de los hechos por parte de la o el estudiante en la que podrá presentar los argumentos o pruebas de descargos.

	Concluidas las intervenciones, la comisión emitirá su informe motivado y sugerirá la aplicación de la sanción respectiva y o la exculpación. Este informe será presentado al Consejo Académico Superior. El Consejo Académico Superior tomará la decisión respectiva la misma que será notificada a través de la secretaría de la comisión especial al estudiante con dicha resolución. El Consejo Académico Superior dentro de los 30 días de instaurado el proceso disciplinario emitirá una resolución que impone la sanción o absuelve a las y los estudiantes, quienes podrán interponer los recursos de reconsideración ante el Consejo Académico Superior o de apelación ante el Consejo de Educación Superior.
Reglamento interno de trabajo Universidad Metropolitana (2017)	Art. 44.- Obligaciones generales De los Trabajadores. - Son obligaciones generales de los Trabajadores de la Universidad, a más de las constantes en el Art. 45 del Código del Trabajo, y las que naturalmente correspondan al tipo de labor que desempeña, las que siguen: 2) Guardar en las relaciones laborales la debida consideración, trato cordial, y respeto a los superiores y compañeros de trabajo; 3) Abstenerse de cometer o fomentar actos de indisciplina, de falta de honradez, inmoralidad y desconsideración, tanto a sus superiores como a sus compañeros de trabajo; Art. 45.- Obligaciones específicas del personal académico. - Son obligaciones particulares del personal académico las establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General, en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en el Estatuto

	Orgánico de la UMET, en el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente Interno de la UMET, las ordenadas en el artículo anterior y las siguientes: 2) Tratar con consideración y respeto a los estudiantes y demás trabajadores, sin exponer al menosprecio y degradación de las personas bajo su tutela profesional; Art. 48.- Prohibiciones a los Trabajadores. - A más de las prohibiciones establecidas en el Art. 46 del Código del Trabajo y las demás determinadas en las leyes; está prohibido al Trabajador: 21) Hacer escándalos, propiciar enfrentamientos, intervenir en peleas o protagonizar cualquier otro acto reñido con la moral y las buenas costumbres; usar palabras indecorosas contra la Universidad, sus compañeros, o los clientes, ya sea dentro de las dependencias de la Universidad o en cualquier lugar en el que se encuentre representando a la misma; 40) Incurrir en todo tipo de tráfico de influencias, favores, condicionamientos, maltratos físicos, emocionales, sexuales o sobornos; 41) Presionar la obtención de favores sexuales para sí o para terceros a otros compañeros de trabajo o a estudiantes a cambio de contraprestaciones resultados de orden académico o administrativo; y,
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Universidad Metropolitana (2017)	Art. 41.- PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO (RIESGO PSICOSOCIAL): a) La Universidad Metropolitana sede Quito diseñará e implementará el Programa de Prevención de Violencia Psicológica en el Trabajo conforme las directrices que emitan los organismos de control competentes. b) De ser necesario, la universidad realizará evaluaciones cuantitativas y/o cualitativas para verificar el impacto del factor de riesgo psicosocial entre la población laboral; el cual, servirá como insumo (diagnóstico) para el

	programa referido en el literal anterior. c) Se organizará las tareas de acuerdo con el flujo, asignando las mismas de acuerdo con la aptitud y actitud de los trabajadores. d) La universidad fomentará la participación de los trabajadores para descubrir y facilitar el desarrollo de sus potencialidades. e) El personal jerárquico se compromete a generar reglas claras, explícitas y públicamente escritas sobre resolución de conflictos personales. Reglas que garanticen el derecho a la queja y el anonimato, previendo sistemas de mediación y/o arbitraje. f) Complementariamente el Representante Legal procurará mantener en sus niveles operativos un adecuado estilo de mando. Desarrollo de habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, siendo fundamental que el propio estilo de mando no sea el origen del problema. g) La universidad organizará capacitaciones y charlas dirigidas por personal competente en la cual se expondrán los mecanismos de prevención específicos acorde las evaluaciones generadas.

3. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad UMET, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.

4. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

a) Confidencialidad

La Universidad Metropolitana garantiza de manera estricta el principio de confidencialidad para la persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe conocer que la confidencialidad. Con la autorización previa de quien formula la denuncia esta llegará a la comisión pertinente, revelando solo la

información estrictamente necesaria únicamente de las personas involucradas en el proceso.

b) Profesionalismo

La Universidad Metropolitana proveerá de personal especializado para la ejecución de todas las etapas del presente protocolo, quienes avalarán un ejercicio profesional y técnico respetando el enfoque de género y derechos humanos.

c) Imparcialidad

El comité nombrado por la Universidad Metropolitana para la ejecución de este Protocolo no podrá emitir conjeturas o juicio previos al cumplimiento de los procedimientos aprobados.

d) No re-victimización

Ningún miembro de la comunidad UMET será sometido a nuevas agresiones intencionadas o no, durante la ejecución de cualquiera de las etapas de este Protocolo. Asimismo, se garantiza la protección de personas que por cualquier motivo haya sido víctima de discriminación dentro o fuera de la institución.

e) Integralidad

La Universidad Metropolitana coordinará y articulará a partir de las diversas instancias internas y externas la atención para las víctimas de acoso, discriminación y violencia.

f) Derecho a la defensa

La Universidad Metropolitana respetará el derecho a la presunción de inocencia y una vez conocida la denuncia se realizará la notificación pertinente a la persona denunciada para que proceda con la presentación de pruebas de descargo según comprende la normativa interna de la institución.

g) Transversalidad de género y enfoque de derechos

En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo este Protocolo se integrará un enfoque de género.

h) Principio Pro ser humano:

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

i) Atención, protección y acompañamiento:

La Universidad Metropolitana garantizará para la persona afectada los servicios de contención emocional como intervención primera ante la denuncia, se proveerá protección a la persona violentada en caso de ser necesaria, así como asesoría gratuita y acompañamiento en los trámites pertinentes dentro del proceso, siempre y cuando la víctima lo requiera.

j) Derivación, notificación y respuesta efectiva:

Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución. En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciadas y derivadas al Sistema de Justicia. Los organismos del Sistema de Educación Superior brindarán acompañamiento y asistencia técnica, en el marco de sus competencias, tanto a la institución de educación como a las víctimas de violencia.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con Universidad Metropolitana.

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 UMET sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y
- Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, ACTORES Y FUNCIONES

A continuación se detallan los procedimientos que se siguen al interior de la Universidad Metropolitana, así como las instancias competentes en todas sus sedes en las cinco etapas:

a) Primera etapa: identificación y comunicación del hecho

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género debe acudir a la Dirección o Coordinación de Bienestar Estudiantil para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos.
En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad UMET distinta a la víctima, esta deberá ser informada sobre el particular para decidir si quiere que se inicie el procedimiento de denuncia, si precisa de apoyo y si quiere activar alguna ruta de solución en las instancias del Estado o en otras que sean pertinentes

- Actuación inmediata: Bienestar Estudiantil brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En caso de evidente estado de alteración se realizará una intervención en crisis y de ser necesario, se remitirá al servicio psicológico de la Universidad Metropolitana.

Bienestar Estudiantil facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

Tanto si el acoso, discriminación o violencia de género ejercida precisa o no de medidas urgentes de protección para la persona agredida, Bienestar Estudiantil debe trasladar el caso, de manera inmediata a la *Comisión de Atención y Revisión de casos acoso, discriminación y violencia de género*, con el fin de que se puedan tomar dichas medidas. Para ello se considerará la gravedad del incidente, la duración del mismo y si existen antecedentes. Las medidas urgentes deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida.

En caso de existir indicios de delito, la *Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia* presentará un informe detallado con el análisis del caso, la determinación de riesgos, medidas de protección, medidas administrativas al
Rector/a o al Consejo Universitario, quien, siguiendo las directrices de la LOES
(Art. 86), deberán denunciar los hechos a las instancias administrativas y judiciales establecidas en la ley sin perjuicio de las que internamente sean necesarias. El informe contemplará el detalle de las acciones de acompañamiento psicosocial proporcionadas a la víctima.

b) Segunda etapa: de la denuncia

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional inmediato, se informará a la persona sobre el proceso de denuncia según la normativa interna de la Universidad Metropolitana. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la

estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

Bienestar Estudiantil apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia (Anexo 1), el cual deberá figurar en la página web de la institución. Este formato se presentará de forma oportuna a la *Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación o violencia de género*; y en caso de ser necesario, y con el fin de evitar la posible revictimización, a los organismos de justicia.
La denuncia será dirigida en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde la recepción por parte de la *Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género*. Se adjuntará el formulario y otros documentos pertinentes (denuncias ante Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección).
En todo caso, si de la denuncia se infiere la ocurrencia de crímenes, simples delitos, o hechos de carácter irregular, como son por ejemplo las lesiones, el abuso sexual o la violación, estos deberán denunciarse a su vez ante el organismo judicial pertinente, pudiendo consultar la asesoría jurídica a través de los Consultorios Jurídicos Gratuitos de la Universidad Metropolitana. Con todo, la procedencia de instruir procedimientos disciplinarios será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos, por lo que la denuncia de hechos de carácter irregular o que pudieran revestir caracteres de delitos ante otros organismos, no obstará a la responsabilidad administrativa o estudiantil que pueda corresponder a los /las involucrados/as.
En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia se recomienda que Bienestar Estudiantil realice un seguimiento periódico del caso.

c) **Tercera etapa: actuación del Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género**

La Dirección de Bienestar Estudiantil es la instancia encargada de convocar al *Comité de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género*. El Comité ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de Gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en la Universidad Metropolitana, la Comisión podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los/as trabajadores/as.
De igual modo, en caso de que los hechos impliquen a autoridades de la institución de educación superior o miembros del propio Consejo Académico Superior, se recomienda que la Comisión garantice que la resolución del caso no involucre a dichas personas.

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

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

- Representante mesa de género,
- Representante de Comité de Ética,
- Representante de la Unidad de Bienestar Estudiantil,
- Representante del Consejo Superior,
- Representante estudiantil, y
- Representante externo/a especialista.

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

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

Dada la especificidad de la denuncia, la composición del Comité deber tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado por una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género y la no discriminación. Por ello, se recomienda la participación de un /una experto/a especialista en el tratamiento de este tipo de violencia.

El o la representante estudiantil será quien haya sido designado/a por la comunidad estudiantil para representarlos en esta Comisión. Durante el proceso, las autoridades deberán adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

d) Cuarta etapa: informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género al Rector/a

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

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

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNOS DEL PROTCOLO EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA

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

7. RUTA DE ACTUACIÓN EN INSTANCIAS DEL ESTADO

A continuación se recogen los procedimientos habituales que se siguen en casos de violencia sexo-genérico, discriminación y/o acoso laboral. Dichos procedimientos son de tres tipos: 1) médico, 2) psicológico y social y 3) legal. Algunas instancias del Estado proveen una atención integral.
Es responsabilidad de la Universidad Metropolitana cuando conozca de algún caso que pueda proveer la información detallada de cómo actuar, facilitándola a la persona que sea víctima de violencia basada en género y sexualidad o a personas afines que estén acompañando a dicha persona.

a) Procedimiento médico

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

b) Procedimiento psicológico

En caso de vulneración de derechos sufrida por algún miembro de la comunidad UMET, Bienestar Estudiantil realizará una primera intervención en crisis a través de su servicio psicológico, enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática. Es importante reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y facilitar la atención de un/a profesional de la psicología para terapia clínica.
Bienestar Estudiantil ofrecerá información de los lugares donde se puede acudir en su localidad; así como promoverá la firma de convenios con centros afines que permitan la atención especializada.

c) Procedimiento legal

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

responsabilidad. La denuncia se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura:

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

Fiscalía

Esta institución atiende denuncias de cualquier hecho relativo a violencia contra la mujer y/o personas de las diversidades sexo-genéricas. Se pueden denunciar hechos de violencia psicológica, física y sexual, incluida la violación, abuso, acoso y discriminación. Miembros especializados de la Fiscalía tomarán el testimonio anticipado. Dicho testimonio es importante y tendrá fuerza legal, evitando así que la víctima sea re victimizada al tener que repetir el relato de los hechos. El testimonio es grabado, se lo realiza en la cámara de Gesell e ingresa mediante cadena de custodia.

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

En caso de violencia sexual se recomienda a la víctima no bañarse y llevar las prendas que portaba en el momento en que ocurrió el delito, estas sirven como pruebas. Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías Especializadas a mujeres por violencia de género.

Es importante saber que en la Fiscalía no se proporciona tratamiento médico ni psicológico. Se realiza un examen médico legal, pero no se realiza tratamiento alguno. Tampoco se provee asesoramiento legal.

Unidades de flagrancia

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

Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia

Son las instancias que proporcionan atención integral a mujeres víctimas de violencia. Sus servicios incluyen equipos técnicos para atender de manera profesional e inmediata. Estos equipos están conformados por médicos, psicólogos/as y trabajadores/as sociales. Disponen de un área de atención primaria donde la víctima recibe asesoría en relación con el proceso legal.

Defensoría Pública

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

Obligación de confidencialidad y respeto

La Universidad Metropolitana proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el /la denunciante, afectados /as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se prohíbe toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar acoso laboral, acoso sexual o discriminación arbitraria, en los términos del presente Protocolo, sin prejuicio que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a las conductas o declaraciones constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo de perjudicar al denunciado.

8. ACTIVIDAD PREVENTIVA Y DE SOCIALIZACIÓN

La Universidad Metropolitana promoverá los principios de igualdad, no discriminación, violencia y acoso contemplados en este Protocolo y demás normativa interna de la institución.

a) Socialización del Protocolo

Los principios recogidos en el presente Protocolo se socializarán a través de los diferentes medios de comunicación interna y externa de la Universidad; se realizarán encuentros por facultades, así como se distribuirán materiales de orientación sobre los pasos a seguir en caso de sufrir acoso, violencia o discriminación.

b) Charlas educativas

La Dirección de Bienestar Estudiantil, conjuntamente con Seguridad y Salud Ocupacional de la UMET, organizarán charlas educativas con el objetivo de concientizar a la comunidad UMET sobre el tema acoso, violencia y discriminación. Se fomentará la participación de especialistas internos o externos a la institución.

c) Eventos por la Igualdad, contra la Violencia y el Acoso

La Dirección de Bienestar Estudiantil, conjuntamente con Seguridad y Salud Ocupacional de la UMET, ejecutará semestralmente eventos de concientización y socialización de la temática reflejada en el presente Protocolo.

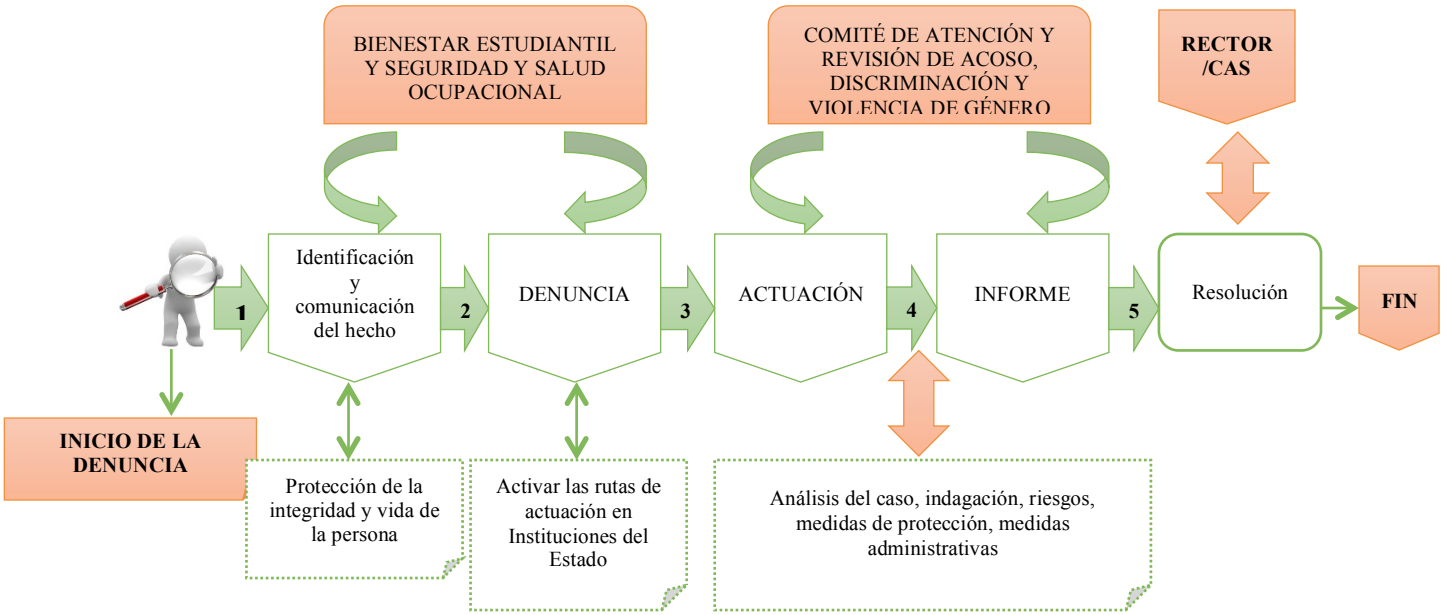
d) Presupuesto de ejecución

La Dirección de Bienestar Estudiantil, conjuntamente con la Dirección de Talento Humano, consignarán un presupuesto anual para la ejecución de actividades en función de preservar la integridad física y psicológica de todos los miembros de la comunidad universitaria.

9. ANEXOS

Anexo 1: Formulario de denuncia de acoso, violencia y discriminación UMET.

FORMATO DE DENUNCIA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO O SEXUALIDAD EN EL ENTORNO DE LA COMUNIDAD UMET

Datos de la persona						
Nombre 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	Soltero (a):	Casado(a):	Unión de hecho:	Viudo (a):	Divorciado (a):	
Movilidad Humana	Migrante:	Refugiada:	País de origen:			
Facultad/ Carrera/ Área a la que pertenece						
Cargo que desempeña en la UMET						
Datos sobre la agresión						
Fecha de la agresión:		Hora de la agresión:				
Lugar de la agresión:						
Tipo de agresión	Física:	Psicológica:	Sexual:			
Frecuencia	Primera vez:	Ocasional:	Permanente:			
Nombre de la persona agresora (en el caso de conocerla)						
Función o relación con la UMET						
Firma de la persona que recibe:		**Firma del denunciante:**				
Nombre:		**Nombre:**				

Anexo 2: Flujograma de procedimientos, actuación, actores y funciones.