



UEA
UNIVERSIDAD
ESTADAL AMAZÓNICA



UEA

UNIVERSIDAD
ESTADAL AMAZÓNICA

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL
UNIVERSIDAD ESTADAL AMAZÓNICA**



**EL H. CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA
CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 26 de la **Constitución de la República del Ecuador** establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Que, el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar;

Que, el literal b) numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, el cual incluye b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, estableciendo como responsabilidad del Estado el 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;

Que, el artículo 82 ibídem dispone que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. En el mismo sentido, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

Que el artículo 31 ibídem, prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. En la misma línea el artículo 347 de la Constitución de la República del Ecuador incluye como una responsabilidad del Estado el 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 artículo 7 de la **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”**, dispone como obligaciones estatales las de: 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 administrativas, 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; 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 compensación justos y eficaces;

Que, el artículo 8 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, dispone que los estados parte, deberán adoptar medidas específicas para: a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; d. Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados; f. Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;

Que, la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, en su artículo 2 dispone a

los Estados Partes: d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que 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;

Que, en el artículo 1 de la **Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia** ratificada por Ecuador el 13 de julio del 2021, define que 1. Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.

La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

5. Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ellos.

Que, el artículo 5 literal j) de la **Ley Orgánica de Educación Superior**, establece como un derecho de las y los estudiantes el desarrollarse en un ambiente libre de todo tipo de violencia;

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en el artículo 17 reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República;

Que, el artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en ejercicio de la autonomía responsable, faculta a las Universidades y Escuelas Politécnicas: “(...) b) La libertad de expedir sus estatutos en el marco de las disposiciones de la presente Ley; e) La libertad para gestionar sus procesos internos”;

Que, el artículo 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone que las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar, la cual tendrá entre sus atribuciones el: 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; así como d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales; siendo responsabilidad de esta dependencia, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;

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

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

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas y aquellos estudiantes, profesores e investigadores que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. La normativa interna institucional establecerá el procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa.

La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del Órgano Colegiado Superior.

El Órgano definido en los estatutos de la institución, en un plazo no mayor a los sesenta días de instaurado el proceso disciplinario, deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a las y los estudiantes, profesores e investigadores.

Las y los estudiantes, profesores e investigadores podrán recurrir ante el Órgano Colegiado Superior de la Institución en los casos en los que se le haya impuesto una sanción por cometimiento de faltas calificadas como graves y de las muy graves cuya imposición no sea competencia del Órgano Colegiado Superior. De esta resolución cabe recurso de

apelación ante Consejo de Educación Superior.

Los recursos que se interpongan en contra de la resolución no suspenderán su ejecución.

Las sanciones para las y los servidores públicos serán las previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público, y para las y los trabajadores de las instituciones de educación superior públicas y privadas se aplicará el Código del Trabajo.

Que, el literal e) del artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior contempla como faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores el: 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. En este contexto, en su artículo 207.2 se ha descrito al acoso, discriminación y violencia de género en una institución de educación superior, como aquellas actitudes que vulneren directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Siendo que estos casos deben ser conocidos 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 la Reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de agosto del 2018, se incluyó la Disposición Transitoria Décima Primera, la misma que disponía a las instituciones de educación superior que, en un plazo de sesenta (60) días, normen el procedimiento de denuncia vía administrativa y judicial de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales perpetrados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad universitaria, entiéndase a estos como directivos, funcionarios(as), personal académico, no académico, administrativo, trabajadores(as) y estudiantes;

Que el Art. 10 de la **Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)**, establece 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.

Que el Art. 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), señala las Causales de destitución. - Son causales de destitución: (...) 1) 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.

Que el artículo 5 de la **Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres** dispone que el Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de dicha Ley y se evite la revictimización e impunidad. En el mismo sentido, el artículo 6 ibídem, respecto a la corresponsabilidad, señala que el Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto;

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece como derechos de las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, el derecho: 10.

A ser escuchadas en todos los casos personalmente por la autoridad administrativa o judicial competente, y a que su opinión sea considerada al momento de tomar una decisión que la afecte. Se tomará especial atención a la edad de las víctimas, al contexto de violencia e intimidación en el que puedan encontrarse. 11. A recibir un trato sensibilizado, evitando la revictimización, teniendo en cuenta su edad, su situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias que requieran especial atención; 12. A no ser confrontadas, ni ellas ni sus núcleos familiares con los agresores. Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos en los procesos de atención, protección o penales; 13. A la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas y judiciales competentes; 20. A recibir protección frente a situaciones de amenaza, intimidación o humillaciones;

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, determina como ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres a 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, entre los que se cuenta al ámbito educativo, comprendido éste como 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. Por otro lado, define al ámbito laboral como aquel que comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. La misma que incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia;

Que, el artículo 15 *ibidem*, incluye, dentro de los principios del sistema al de no revictimización, confidencialidad, gratuidad, oportunidad y celeridad, como aquellos a los que obligatoriamente deben sujetarse las autoridades en los procesos de prevención, atención, protección o reparación respecto de niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores;



Que, el artículo 280 de la **Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas, Código de la Democracia**, establece que Violencia política de género, es aquella agresión cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, contra de las mujeres 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 las funciones propias 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 responsabilidades.

Que el en el **Código Orgánico Integral Penal** se establecen las siguientes definiciones:

Art. 154.- Intimidación.- La persona que amenace o intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que esté íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho.

Art. 154.2.- Hostigamiento.- La persona natural o jurídica que, por sí misma o por terceros o a través de cualquier medio tecnológico o digital, moleste, perturbe o angustie de forma insistente o reiterada a otra.

Art. 154.3.- Contravenciones de acoso escolar y académico.-

1. Acoso académico: Se entiende por acoso académico a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hostigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación.

2. Acoso escolar entre pares: Cuando las mismas conductas descritas en el párrafo anterior se produzcan entre estudiantes niñas, niños y adolescentes.

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.

Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.—Comete delito de violencia psicológica la persona que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, pensamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, manipulación, chantaje, hostigamiento, humillación o aislamiento o cualquier otra conducta que cause afectación.

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 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.

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 de subordinación.

Se considerará ciberacoso sexual cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realiza utilizando cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, medios tecnológicos, electrónicos o digitales.

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.

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, 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.

Art. 172.1.- Extorsión sexual.- La persona que, mediante el uso de violencia, amenazas o chantaje induzca, incite u obligue a otra a exhibir su cuerpo desnudo, semidesnudo o en actitudes sexuales, con el propósito de obtener un provecho personal o para un tercero, ya sea de carácter sexual o de cualquier otro tipo.

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.

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.

Art. 178.- Violación a la intimidad.- La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y vídeo, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio.

Que mediante **Disposición General No. SENESCYT- 2019-139**, publicada en el Registro oficial RO126_02020122, Año I N° 126, el miércoles 22 de enero de 202 , se dispone a todas las Instituciones de Educación superior elaborar y aplicar un Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual.

Que el Ministerio de Trabajo expidiera el **Acuerdo Ministerial MDT- 2020-244** para que las empresas públicas y privadas implementen el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA E VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

Que el Art.- 8, numerales 1, 4, 6 y 10 del **Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica** establecen respectivamente que sus fines son “Educar a los estudiantes de tal forma que cultiven la verdad, la creatividad, la ética...” “Mantener estrecha relación con todos los sectores

de la colectividad ... difundiendo la interculturalidad, la democracia, la paz, los derechos humanos...”; “Formar profesionales, que por sus conocimientos científicos, tecnológicos, valores éticos y morales...contribuyan eficazmente al bienestar de la colectividad”; “La formación profesional, técnica y científica de sus estudiantes, profesores e investigadores, contribuyendo al logro de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, en colaboración con organismos del Estado y la sociedad”.

Que el Art. 19 del Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica se establecen las siguientes atribuciones y deberes del Consejo Universitario: 1. Dictar y ejecutar las políticas y lineamientos generales, académicos y administrativos de la Universidad para el cumplimiento de los planes, programas, proyectos y medidas que se estimen necesarias; 4. Sancionar a las Autoridades de acuerdo a las disposiciones del Reglamento de Sanciones expedido por el Consejo de Educación Superior: sancionar a los funcionarios, profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, en última y definitiva instancia, de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias. Los Profesores y Estudiantes podrán interponer el recurso de apelación ante el Consejo de Educación Superior; 13. Aprobar los Reglamentos especiales, Instructivos y Disposiciones Generales, que emanen de este organismo y de los demás existentes en la Universidad; 32. Designar las comisiones necesarias para el funcionamiento de la Institución: 40. Sancionar a profesores, investigadores y estudiantes, luego de haberse cumplido con el procedimiento disciplinario establecido en el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, para los empleados y trabajadores con las disposiciones de la LOSEP o el Código de Trabajo, respectivamente.

Que el Reglamento de **Régimen Disciplinario de la Universidad Estatal Amazónica**, Aprobado en segunda instancia en sesión ordinaria del 19 de septiembre de 2019, tienen como finalidad normar las infracciones cometidas por las autoridades, personal docente, empleados, trabajadores y alumnos de esta institución de educación superior, establece el procedimiento para el juzgamiento de las infracciones y la aplicación de las sanciones que correspondan, cuando fuere el caso, en observancia estricta a lo señalado en la Constitución y normativa vigente.

Que en el Art. 3 del Reglamento de Régimen Disciplinario se define a la DISCRIMINACIÓN Y ACOSO de la siguiente manera: La discriminación incluye uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto



o desprecio hacia un individuo sea por su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad o preferencia sexual

La UEA estrictamente prohíbe cualquier tipo de acoso sexual, entendiéndose como este el comportamiento sexual inadecuado y/o pedido de favores sexuales de cualquier tipo; en el caso de llevarse a cabo se constituirá causal de Visto Bueno, Sumario Administrativo o expulsión de la universidad.

El acoso verbal es considerado el uso de un vocabulario de doble sentido en el se ofenda a una persona o denigra su integridad.

Si alguien tiene conocimiento de la existencia de los tipos de acoso ya mencionados tiene la responsabilidad de dar aviso a la Comisión contra la violencia para que se inicie las investigaciones pertinentes y la acción disciplinaria de ser el caso.

Todo reclamo será investigado, tratado confidencialmente y se llevará un reporte del mismo.

Que en el Art. 5 del Reglamento de Régimen Disciplinario, se señala que las infracciones que los miembros de la comunidad universitaria pueden cometer se clasifican en: faltas leves, faltas graves y faltas muy graves. Dentro de las faltas leves que se relacionan con acoso y discriminación se considera:

- a) Utilizar apodosos o sobrenombres de forma ofensiva contra algún miembro de la comunidad estudiantil o contra cualquier persona en los predios universitarios
- b) Discriminar por cualquier motivo, de forma especial por discriminación debido a la etnia, al género y orientación sexual, en contra algún miembro de la comunidad estudiantil o contra cualquier persona en los predios universitarios.
- c) Elaboración de memes o utilización de imágenes no autorizadas, para generar burlas a una persona de la comunidad estudiantil
- d) Generar violencia intrafamiliar de tipo psicológico

En el caso de FALTAS GRAVES se consideran a las siguientes:

- a) Abuso de autoridad, entendiéndose como tal todo acto que exceda de sus atribuciones, para favorecer o perjudicar a cualquier persona
- b) La lesión a la dignidad o el prestigio de la UEA, sus autoridades, profesores, alumnos, servidores o trabajadores
- c) Violación de la privacidad entre miembros de la comunidad universitaria

- d) Elaboración de memes o utilización de imágenes no autorizadas, para desprestigiar, discriminar o acosar a una persona de la comunidad estudiantil

En lo que respecta a las faltas MUY GRAVE se consideran a las siguientes:

- a) Exigir o recibir primas, porcentajes o recompensas de cualquier clase, de personas naturales o jurídicas, proveedores, usuarios o con quienes la institución tenga algún tipo de retribución o con retribución por servicios inherentes al desempeño de su puesto
- b) Elaborar material pornográfico o lesivo, de cualquier persona de la comunidad universitaria, hecho del cual se dará conocimiento a las autoridades competentes.
- c) Acosar sexualmente a un miembro de la comunidad universidad
- d) Genera violencia intrafamiliar de tipo físico o sexual

Señala que para cada falta que se cometa y que ésta tenga una reincidencia dentro del período de un año consecutivo, tendrá su respectiva sanción ya sea, subiendo de nivel de falta hasta llegar a la separación de la institución.

Al hablar de sanciones, en este reglamento indica que puede proceder desde una llamada de atención verbal o escrita para las faltas leves; pérdida de una o varias asignaturas, la sanción de suspensión temporal de las actividades académicas (en caso de ser alumnos) y multa de hasta un 10% de la remuneración o ingreso que perciba el sancionado, en caso de personal que trabaje en la UEA para las faltas graves; y, para las faltas muy graves se menciona de la sanción de suspensión temporal de las actividades de hasta 30 días, sin derecho a remuneración en caso de personal de la UEA, separación definitiva de la institución a los miembros de la comunidad estudiantil y destitución en caso de personal de la UEA.

Dentro del proceso para las sanciones se menciona el informe de la Dirección de Talento humano o de la Comisión contra la violencia según corresponda la infracción; también se indica que el Consejo Universitario designará una comisión compuesta por tres personas, y el secretario/a será el Procurador/a quienes sancionarán las faltas graves tomando en cuenta el informe de la Dirección de Talento Humano o de la Comisión contra la violencia, dicho informe nace de un debido proceso. En otros casos indica que de ser necesario se realice la denuncia penal o cualquier otra acción judicial que corresponda.

Que el Art. 2 del **Reglamento de Políticas de Acción Afirmativas** en la universidad Amazónica, aprobado el 10 de octubre de 2012, señala



como su objetivo establecer las políticas de Acción Afirmativa, constituido por normas y prácticas orientadas a eliminar toda forma de discriminación y a garantizar la igualdad de oportunidades de grupos humanos tradicionalmente discriminados.

Qué el Art. 3., del mismo Reglamento indica que la política de acción afirmativa tiene como objetivo velar para que nadie sea discriminado por alguna o varias de las siguientes razones: 1. Etnia, 2. Lugar de Nacimiento, 3. Edad, 4. Identidad de género, 5. Identidad Natural, 6. Estado civil, 7. Idioma, 8. Religión, 9. Ideología, 10. Filiación Política, 11. Pasado Judicial, 12. Condición Socio Económica, 13. Condición migratoria, 14. Orientación Sexual, 15. Estado de Salud, 16. Portar el VIH, 17. Discapacidad Física, 18. Diferencia Física.

En ejercicio de sus atribuciones estatutarias, resuelve expedir el siguiente:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

La Universidad Estatal Amazónica, con el fin de garantizar el ejercicio del derecho que mantienen estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio que integran la comunidad universitaria de desempeñarse en ambientes libres de todo tipo de violencia para estudiar y trabajar en ella, define los procedimientos y acciones tendientes a la prevención y actuación en casos de violencia de género, acoso, discriminación por orientación sexual e identidad de género al interior de la Universidad.

CAPÍTULO I

FINALIDAD, ALCANCE, PRINCIPIOS Y ENFOQUES

Artículo 1.- Finalidad.- Aportar a la erradicación de la violencia de género, acoso sexual y discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Universidad Estatal Amazónica por medio de la prevención y atención integral a las víctimas de dichas situaciones con acciones, procedimientos y medidas orientadas al acompañamiento, protección y no repetición de estos actos, para promover una cultura de respeto y garantía de los derechos de cualquier miembro que forme parte de la comunidad universitaria.

Artículo 2.- Alcance.- El presente Protocolo regirá las estrategias de prevención y atención para la erradicación de todas las formas de discriminación y tipos de violencia de género contra las mujeres y

diversidades sexo genéricas, que sean producto de la relaciones generadas en el ambiente universitario; dichas estrategias serán observadas por todas las dependencias universitarias de manera obligatoria, ya sea en los campus principales, extensiones o modalidades presenciales, semipresencial o a distancia y acciones de vinculación con la sociedad y en todo espacio de interrelación entre los miembros de la comunidad universitaria independientemente de su pertenencia étnica. Las personas sobre las cuales se podrá aplicar el presente Protocolo son las siguientes, tomando en cuenta su calidad, tal como lo definen las Reformas al Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica, para cada uno de los casos:

- Autoridades,
- Docentes e investigadores/as,
- Personal de administración y servicios,
- Estudiantes regulares, que hayan sido admitidos en la universidad por cumplir los requisitos contemplados en la Ley Orgánica de Educación Superior para los niveles técnico-tecnológico y de grado, posgrado tecnológico y académico que oferta la Universidad, que asistan al campus central, sedes y centros de investigación y experimentación, o sean ecuatorianos residentes en el exterior que estudien a través de una planificación especial, tal como indica el Art. 180 del Estatuto; están acogidos por este Protocolo hasta terminar todas las obligaciones derivadas de las relaciones académicas aquí señaladas, incluido el periodo de integración curricular.
- Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad Estatal Amazónica, siempre que desarrollen su actividad en la misma.
- Estudiantes, docentes, investigadores que realicen sus prácticas y/o proyectos de vinculación con la sociedad, en entidades o empresas colaboradoras, en cuyo caso se harán las indicaciones correspondientes para que, en el convenio respectivo, conste una clausula explícita al respecto, y el compromiso de todas las partes para su cumplimiento estricto.
- Cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad Estatal Amazónica sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y
- Personas que forman parte de servicios externos contratados para su implementación en la UEA, mientras realizan las labores atinentes al contrato realizado, en cuyo caso se aplicará el Protocolo para determinar



su participación como víctimas o agresores y el informe administrativo emitido deberá ser acogido tanto por la Universidad como por la empresa o institución prestadora del servicio, para lo cual se incluirá en el convenio y/o contrato respectivo una cláusula que indique este particular.

Artículo 3.- Enfoques y Principios.- Las personas de las dependencias a cargo de la ejecución de los procesos de prevención y atención de denuncias por violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género, observarán, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, los siguientes principios y enfoques rectores:

Enfoques:

Enfoque de género.- Permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.

Enfoque de interculturalidad.- La UEA declara ser una institución intercultural por la presencia, entre sus estudiantes, docentes, empleados y trabajadores, de siete nacionalidades y pueblos indígenas y de personas provenientes de muchos países latinoamericanos y el mundo. Respeta todas las prácticas y expresiones de los diversos contextos culturales, se propicia la difusión y conocimiento de cada una, el reconocimiento de su valor y los aportes de unas a otras, no obstante, en ningún caso se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia en general y la de género en específico.

Enfoque de derechos humanos.- Determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.

Enfoque intergeneracional.- Reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida.

Enfoque de integralidad.- Considera que la violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto,

las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan.

Enfoque de interseccionalidad.- Identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.

Principios:

Pro ser humano.- En todos los servicios, procesos u otro medio destinado a la protección frente al acoso, discriminación y 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.

Respeto a la Diversidad.- La Universidad Estatal Amazónica promueve el respeto estricto de los derechos de las personas, independientemente de su pertenencia étnica, edad, discriminación, identidad de género, condición de movilidad humana u otra condición, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República.

Igualdad y no discriminación.- La Universidad Estatal Amazónica garantiza la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación a los miembros de la comunidad universitaria, producida como objetivo o como resultado, tal como lo indica la CEDAW; tampoco sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.

Centralidad en la víctima.- Creer en la palabra de la o las personas denunciantes, sin menoscabo de las garantías que deben observarse para los derechos de las demás partes procesales; garantizar que no se efectúen represalias ni sanciones por el hecho de denunciar, y se llegue a la restitución integral de sus derechos vulnerados.

No revictimización.- Proscripción definitiva y en todo momento del uso de procedimientos y métodos que lesionan la dignidad de la víctima, por ejemplo, careos, reiteración de los relatos, entre otros. Quienes intervienen en el eje de atención de denuncias darán un buen trato, evitarán comentarios y juzgamientos de la víctima. Este principio implica también que la víctima debe estar informada del proceso y su derecho a mantener en reserva información que no aporte al proceso, debe ser respetado.



Confidencialidad.- La Universidad Estatal Amazónica, garantiza de manera estricta el principio de confidencialidad a la persona que denuncie un hecho de acoso, discriminación y violencia de género. Con la autorización previa de quien formula la denuncia esta llegará a la comisión pertinente, revelando solo la información estrictamente necesaria y únicamente de las personas involucradas en el proceso.

Derecho a la defensa.- Se 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.

Celeridad procesal.- Todos los actores dentro de la ruta de actuación de este Protocolo deberán brindar una atención ágil, efectiva y oportuna para asegurar un procedimiento sumarísimo procurando que los procesos administrativos se integren en un solo acto, de ser posible se impulsen simultáneamente, y no se den cumplimientos sucesivos para evitar formalismos y trámites superfluos e innecesarios, ya que la falta de celeridad puede traer consecuencias graves en torno a la seguridad e integridad de la víctima.

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

CAPÍTULO II

EJES DE INTERVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO, Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 4.- Ejes de Intervención.- Los ejes de intervención, alineados a buenas prácticas para erradicar la violencia de género y acoso sexual, en el ámbito universitario son:

1. Eje de prevención; y,
2. Eje de atención de denuncias de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Artículo 5.- Dependencias e instancias que intervienen en el presente Protocolo.- Las instancias universitarias, de acuerdo a las atribuciones otorgadas por el Estatuto de la UEA, que intervienen en los dos ejes del Protocolo, prevención y actuación, son:

Dirección de Bienestar Universitario
Dirección de Talento Humano
Dirección de Planificación y Evaluación Institucional
Dirección de Desarrollo Físico y Mantenimiento
Dirección de Relaciones Públicas
Procuraduría
Unidades académicas del campus central y sedes
Centros de investigación y experimentación
Rectorado
Consejo Universitario de la Universidad Estatal Amazónica
Gobiernos estudiantiles, asociaciones de estudiantes
Asociaciones de docentes
Asociaciones de empleados y trabajadores.

La Universidad Estatal Amazónica, de acuerdo al Art. 3 del Reglamento de Régimen Disciplinario, establece la Comisión Permanente contra la Violencia de género para la indagación de casos de violencia de género y acoso sexual para todos los estamentos de la Universidad, la que se integrará en la forma establecida en el Artículo 18 del presente Protocolo y mantendrá las atribuciones ahí especificadas.

Todas las dependencias, incluidas las correspondientes que actúan en las sedes, y en los Centros de investigación y experimentación de la Universidad Estatal Amazónica, que intervinieren de acuerdo a las atribuciones otorgadas por el Estatuto, en los dos ejes del presente Protocolo, lo harán en el marco de los enfoques y principios mencionados en el Art. 3 de este Protocolo.

En caso de conflicto de intereses por parte de uno de los funcionarios que interviniera en el eje de atención, se actuará conforme el Art. 10 del Código de Ética de la UEA, por lo cual el funcionario se abstendrá de conocer y atender el caso, podrá también exponer dicho conflicto de interés otro miembro de la comunidad universitaria, argumentando su solicitud, en ambos casos se pondrá en conocimiento de autoridad competente. Si esto no sucediera, se actuará conforme lo establecido por la LOSEP para sancionar esta falta.

En el marco de las atribuciones establecidas en su Estatuto, la Universidad Estatal Amazónica, canaliza por intermedio de la Dirección de Bienestar Universitario y sus diferentes áreas, la atención de las

denuncias que se presentaran y/o acciones de oficio que fueran necesarias establecer. Dichas acciones serán evaluadas anualmente.

CAPÍTULO III EJE DE PREVENCIÓN

La Universidad Estatal Amazónica garantiza, a través de la Dirección de Bienestar Universitario, un enfoque común y coordinación efectiva de las instancias cuyas acciones aportan a la realización de un plan institucional de prevención de violencia de género y acoso sexual cuyo contenido se especifica en los Artículos 6, 7 y 8 del presente Protocolo.

Artículo 6.- De la difusión y promoción.- La Dirección de Relaciones Públicas de la Universidad, una de las instancias señaladas en el Artículo 5 de este Protocolo, elaborará estrategias comunicacionales para la difusión del presente Protocolo, así como de las rutas de actuación correspondientes; también es su responsabilidad mantenerlas publicadas en lugares visibles de toda la Universidad y en medios de comunicación e información institucionales, tales como la página web institucional, redes sociales y difundirlas periódicamente a través de los correos electrónicos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Esta instancia también generará estrategias que comuniquen el carácter de delito de las violencias, que promuevan la ruptura del silencio cómplice de quienes observan violencia de género sin denunciarla y que impulsen una convivencia basada en el respeto a los derechos humanos de las diversidades sexo genéricas. Toda la información comunicada debe ser presentada en español y en alguna de las lenguas indígenas habladas como materna por el mayor número de miembros de los estamentos universitarios.

La dirigencia estudiantil y los diferentes estamentos (autoridades, docentes, empleados y trabajadores) de la Universidad realizarán campañas comunicativas y de difusión del Protocolo de lo cual se llevará el registro e informes anuales.

Artículo 7.- De las alertas tempranas y disuasión de comportamientos de violencia de género y acoso sexual.- La planificación y ejecución de las instancias universitarias, en lo que le corresponda, contemplarán la realización de las siguientes acciones orientadas a levantar alertas tempranas que impidan el desarrollo de violencia de género y acoso sexual.

La dirección de Planificación y Evaluación y otras instancias universitarias responsables de investigación, seguimiento, monitoreo y evaluación propiciarán el desarrollo de diagnósticos e investigaciones generales o parciales, establecimiento de indicadores, etc., sobre la violencia y acoso sexual en la Universidad Estatal Amazónica que muestren los cambios que se dan para lograr un ambiente inclusivo y de paz.

De acuerdo al mandato del Art. 113, numerales 15 y 21, y, Art. 127, numerales 14 a 24, del Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica, las direcciones de Planificación y Evaluación y de Talento Humano incorporarán en la admisión y evaluación de todos los estamentos universitarios, criterios para la identificación oportuna de conductas discriminatorias, y/o que denoten violencia de género y acoso sexual, y establecerán en el contrato laboral una clausula en la que se indique que, en caso necesario, se acogerá a los procedimientos y sanciones derivadas del presente Protocolo.

La dirección de Bienestar Universitario actuará de oficio, sin queja de por medio, cuando se tenga noticias de situaciones que podrían desencadenar hechos de discriminación y violencia de género. La instancia correspondiente de dicha dirección llamará al (los) presunto(s) involucrado(s) en estos hechos y a las autoridades de la instancia a la que éste (éstos) se deben, para informarles de las situaciones conocidas y de las posibles implicaciones que estas pueden desencadenar.

El Comité de Ética y la dirección de Talento Humano aplicarán de manera oportuna y pertinente el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Universidad, de tal manera que se muestren claramente los límites de respeto necesarios en la convivencia universitaria.

La dirección de Desarrollo Físico y Mantenimiento planificará, construirá y realizará el mantenimiento respectivo con enfoques de género y prevención de violencia de género y acoso sexual la infraestructura en el campus universitario, sedes y centros de investigación y experimentación.

Las instancias que se nombran en el Artículo 8 de este Protocolo, planificarán y ejecutarán anualmente estrategias de capacitación a estudiantes, docentes, empleados y trabajadores en el enfoque de género y prevención de violencia de género y acoso sexual.

Artículo 8.- De la promoción de la igualdad entre los géneros para la disminución paulatina de la violencia por esta causa en la



Universidad Estatal Amazónica. La dirección de Bienestar Universitario dispondrá el proceso y los mecanismos oportunos y pertinentes para:

Combatir la violencia simbólica implicada en prácticas que reproduzcan estereotipos de género y sexismo como certámenes de belleza, en expresiones verbales e imágenes que descalifique y minimicen a las mujeres y personas de diversidades sexo genéricas, presentes en el ejercicio de la cátedra, publicaciones internas y externas de cualquier estamento universitario.

Fortalecer el desarrollo de una red interna estudiantil y docente multiplicadora de buenas prácticas para la erradicación de la violencia de género en la Universidad, en la que participen personas de las diversas etnias presentes en la universidad.

Normalizar y fortalecer la presencia de personas de diversidades sexo genéricas en la representación estudiantil mediante la asignación de un cupo como medida de acción positiva.

Garantizar las expresiones estéticas de género que adoptan las personas de las diversidades sexo genéricas en la convivencia cotidiana y actos formales.

Apremiar a los partidos y movimientos que participen en las elecciones de autoridades y representantes de todos los estamentos universitarios, a la suscripción de un código de ética en el que se sancione la violencia política de género contra las mujeres y diversidades culturales y sexo genéricas en los procesos electorales con base en el Código de la Democracia art. 280.

Disponer a las unidades académicas y administrativas de la Universidad la organización, por lo menos una vez al año y de preferencia en el mes de noviembre (25), de eventos que permitan exponer la problemática de violencia de género en la Universidad y a nivel general, y apreciar los impactos que ésta genera en las personas y en la sociedad.

CAPÍTULO IV

EJE DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Artículo 9.- Del Eje de atención de denuncias.- Este Capítulo regula el proceso a seguir desde la interposición de una denuncia, su trámite e indagación, hasta la emisión del Informe Final remitido al rectorado para el conocimiento y resolución del Consejo Universitario y/o Dirección de

Talento Humano de la Universidad Estatal Amazónica respecto de los hechos de casos de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género, puestos en conocimiento de la dirección de Bienestar Universitario y de los cuales se haya podido dar fe, cuando la víctima y/o el presunto agresor o agresora formaren parte, en el primer caso de los estamentos de estudiantes y docentes, y, en el segundo caso, de los estamentos de empleados y trabajadores, cuya calidad de tales se ha constatado mediante la matrícula, la contratación como docente, empleado, trabajador u otra forma de pertenencia a la Universidad.

El proceso del Eje de Atención cumplirá con las siguientes fases:

1. Fase de Comunicación y Detección del hecho.
2. Fase de intervención psicosocial y de asesoría legal.
3. Fase de Indagación.
4. Fase de Resolución.
5. Fase de Seguimiento y acompañamiento a la víctima.

(Ver Anexo 1. Ruta de actuación en casos de violencia de género y acoso sexual).

Con el fin de atender la Fase de Atención de Denuncias del presente Protocolo, la dirección de Bienestar Universitario formará un equipo de trabajo interdisciplinario constituido por profesionales de Trabajo Social y Psicología de su dependencia y, pedirá la colaboración a Procuraduría de la Universidad Estatal Amazónica, para la asignación de un funcionario del área jurídica, con formación y experiencia en violencia de género y con conocimiento de las culturas aborígenes a las cuales pertenece la población universitaria para que conforme dicho equipo de trabajo. La designación del mencionado funcionario por parte de Procuraduría es de carácter obligatorio e inmediato.

La dirección de Bienestar Universitario facilitará un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que el procedimiento lo requiere.

Artículo 10.- Fase de Comunicación y Detección.- Estudiantes, docentes, empleados y trabajadores que sean víctimas de algún acto de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género al interior de la Universidad Estatal Amazónica, podrán poner en conocimiento del director/a de Bienestar Universitario

o su delegado para este fin, los hechos suscitados para recibir atención directa e integral de su caso.

Las denuncias podrán ser realizadas de forma verbal y escrita, en las oficinas de la dirección de Bienestar Universitario, también se puede enviar la denuncia al correo electrónico institucional que se creará y difundirá para este fin. Podrán ser presentadas por parte de la víctima o por un tercero; se podrá actuar de oficio indagando noticias de las que se llegare a tener conocimiento por cualquier medio.

Para la fase de recepción de denuncias y sucesivas de aplicación del Protocolo, la dirección de Bienestar Universitario designará como responsable al/la funcionario/a con formación en derecho integrado al equipo de trabajo desde Procuraduría, quien realizará esta labor con carácter permanente, aunque no exclusivo.

Estudiantes, docentes, empleados y trabajadores que se sintieren víctimas de lo tipificado como violencia de género y acoso sexual, (ver Anexo 2. Tipos y prácticas de violencia de género y Marco conceptual), además de esta instancia universitaria, pueden presentar una denuncia, según el segmento del que provenga la víctima, en las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, en el Ministerio del Trabajo y en las Inspectorías de Trabajo.

Artículo 11.- De la Obligación de denunciar.- Las autoridades, directivos, docentes, estudiantes, empleados y trabajadores que conocieren de un hecho de violencia de género, acoso o discriminación a causa de orientación sexual e identidad de género ocurrido en la Universidad Estatal Amazónica, tienen la responsabilidad y obligación de denunciar ante la dirección de Bienestar Universitario las presuntas infracciones cometidas, para ello indicarán sucintamente los hechos acaecidos, identificando a la víctima y al presunto agresor o agresora; igual obligación mantienen todas las instancias y dependencias académicas y administrativas, así como las asociaciones y gremios estudiantiles, de docentes, empleados y trabajadores de la Universidad Estatal Amazónica. La responsabilidad y obligación se extiende también a velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo hasta su culminación.

Artículo 12.- De las Prohibiciones.- Se encuentra expresamente prohibida toda medida encaminada a disuadir o censurar la presentación de denuncias por violencia de género, acoso o discriminación a causa de orientación sexual e identidad de género.

Igualmente, se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso sexual o toda forma de violencia de género en los espacios estudiantiles, académicos y laborales. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada.

Artículo 13.- De la actuación del funcionario/a responsable de la aplicación del Protocolo.- El funcionario responsable de la implementación del presente Protocolo, será el funcionario asignado por Procuraduría para formar el equipo interdisciplinario que actuará en el Eje de Atención de denuncias; deberá tener formación profesional en derecho, con formación y experiencia en temas de género, violencia de género, discriminación y acoso sexual por orientación e identidad de género, quien tendrá bajo su responsabilidad:

- Proceder con la recepción de la denuncia, su registro en el formato de denuncia de violencia de género y acoso sexual (ver Anexo 3), el cual deberá constar en la página web de la institución.
- Informar sobre el procedimiento y la suscripción del consentimiento informado (ver final del Anexo 3) para que la Universidad inicie el proceso administrativo;
- Establecer el segmento al que corresponde la víctima;
- Notificar, en el término de 24 horas, vía correo electrónico a los responsables de los servicios de Trabajo Social, Psicología y Salud de la institución;
- Velar que la víctima reciba atención psicosocial y legal en todas las fases;
- Orientar a la víctima durante todas las fases de este Protocolo
- Notificar y mantener informadas a las partes de cada una de las diligencias que se llevarán a cabo, quienes podrán contar, por su propia cuenta, con el patrocinio de un profesional en derecho para que asuma su defensa técnica en el proceso administrativo. Si el presunto/a agresor/a contara con patrocinio profesional y no la víctima, el/la, funcionario/a responsable del Protocolo, precautelando la igualdad de condiciones, velará que desde el departamento de Bienestar Universitario se gestione este patrocinio en la Defensoría del Pueblo o de los consultorios jurídicos gratuitos de la ciudad.
- Remitir la denuncia y su documentación a la Comisión Permanente contra la violencia de género.



- Actuar como secretario/a de la Comisión Permanente contra la violencia de género.
- Derivar el caso a instancias internas y externas.
- Si una denuncia fuese interpuesta por un miembro de la comunidad universitaria diferente a la víctima, el funcionario/a responsable del Protocolo deberá informar a la presunta víctima sobre el particular en 24 horas, e indicarle que está en libertad de iniciar el procedimiento establecido en el presente instrumento, garantizarle apoyo psicosocial y asesoría legal y orientarle en la suscripción del formulario de denuncia y consentimiento informado.
- Realizar el seguimiento respectivo, una vez que el informe de la Comisión Permanente contra la violencia de género fuera emitido y entregado a la autoridad u órgano competente para la resolución.

Artículo 14.- De la Fase de Intervención Psicosocial y de Asesoría Legal.- Una vez recibida la notificación del o la profesional a cargo de la implementación del Protocolo vía correo electrónico a los servicios de Trabajo Social, Psicología y Salud, por intermedio de sus responsables; éstos deberán contactar a la víctima y, en el marco de sus competencias, ofrecer e implementar los servicios asistenciales que les corresponden, inmediatamente de recibida la notificación.

Artículo 15.- De la atención psicosocial.- Los servicios de Trabajo Social y Psicología, estarán a cargo de profesionales con especialización en atención a violencia de género; estos profesionales coordinarán inmediatamente la atención psicosocial de la víctima de violencia de género o acoso sexual.

Esta atención deberá realizarse con parámetros que eviten la revictimización ya sea por los hechos de violencia de género o por discriminación por razones de etnia, y deberán guardar la confidencialidad exigida, utilizando los registros específicos de las tres áreas y responderán a una atención intercultural¹ de calidad y calidez, realizando al menos las siguientes diligencias:

¹ El servicio de Psicología del departamento de Bienestar Universitario, realizará todas sus intervenciones enfocado en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática de manera general, e intercultural, en específico, tomando en cuenta la diversidad cultural de las personas que componen los segmentos universitarios. Para ello, es importante que los profesionales de la psicología que intervienen cultiven en sí las llamadas “habilidades blandas” (validación del otro, escucha y atención plena, etc.), de preferencia, tengan conocimiento de las diversas culturas presentes en la universidad, y hablen o comprendan su lengua, para evitar una actitud interpretativa y sesgada. De no ser el caso, se esperaría una actitud humilde del profesional que le permita reconocer que no conoce la otra cultura y abra el espacio para que la víctima explique todo aquello que el psicólogo o trabajador social no

1. Entrevista con la víctima,
2. Contención en crisis,
3. Valoración del riesgo,
4. Investigación del entorno familiar y social,
5. Derivación a servicios públicos para la atención psicológica y médica de ser el caso².
6. Informe para la Comisión Permanente contra la violencia de género, antes de las 48 horas de recibida la denuncia conteniendo información que aporte al proceso indagatorio y evitando consignar información confidencial que no guarde relación con el caso, y
7. Certificación de seguimiento a la víctima para el departamento de Bienestar Universitario.

Artículo 16.- De la atención legal.- El/la funcionario/a asignado por Procuraduría para formar el equipo interdisciplinario que actuará en el Eje de Atención de denuncias, brindará la orientación legal a la víctima sobre la ruta del presente Protocolo, de manera particular, a realizar las siguientes acciones:

1. Explicación a la víctima respecto del proceso establecido en este Protocolo, sus fases, ejes de atención y los derechos que le asisten dentro el proceso administrativo.
2. De ser el caso, apoyo para la consecución de patrocinio particular para la víctima en instancias como la Defensoría del Pueblo, los consultorios jurídicos gratuitos de la ciudad y/o en fundaciones y redes de apoyo que ofertan patrocinio.
3. Asesoría y acompañamiento a la víctima en la presentación de la denuncia ante la Fiscalía, de tratarse de hechos que hagan presumir el cometimiento de un delito.
4. Seguimiento al proceso penal que se llegare a iniciar por efecto de la denuncia hasta que se cuente con una sentencia ejecutoriada, comunicando a la Universidad su avance, así como los posibles efectos

comprende. Esto permitirá realizar de manera pertinente culturalmente, una de las tareas claves del momento, como es reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y, de ser necesario, derivar a la atención de un/a profesional de la psicología para terapia clínica respectiva.

² El servicio psicosociales de Bienestar Universitario, de ser el caso, derivarán a la víctima a los servicios públicos de salud; si se tratare de casos de violencia sexual en los que se presume un delito, lo derivarán a alguna de las unidades de atención de peritaje integral (UAPI) de la fiscalía general para la atención médico-legal. En dichas Unidades se realizarán exámenes médicos que tienen carácter de legal y es una prueba importante para la consecución del proceso legal.

de la sentencia que se llegare a dictar para esta Institución de Educación Superior.

Artículo 17.- De la Fase de Indagación.- Una vez registrada la denuncia por la dirección de Bienestar Universitario, en un término máximo de 48 horas esta dependencia, por intermedio de su director/a, o su delegado/a recabará la información acumulada hasta el momento en las fases de Detección y Atención psicosocial y legal y convocará a la Comisión Permanente contra la violencia de género de la Universidad Estatal Amazónica, la que deberá iniciar sus sesiones en el plazo máximo de 24 horas luego de recibida la convocatoria.

Artículo 18.- De la conformación de la Comisión Permanente contra la violencia de género.- La Comisión Permanente contra la violencia de género que actuará en el marco del presente Protocolo, se establece de acuerdo al Art. 98 del Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica, por lo cual tiene carácter permanente, autónoma y ejecutiva, cuya composición y competencias corresponden a una Comisión Especializada contra la Violencia, prevista en el Art. 3 del Reglamento de Régimen Disciplinario de la UEA. Tiene competencia exclusiva dentro de la Universidad Estatal Amazónica para conocer, indagar y emitir un informe que pasará a la resolución de órgano y autoridad competente, sobre faltas tipificadas como violencia de género y acoso sexual en la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

La Comisión Permanente contra la violencia de género estará integrada con voz y voto por las siguientes personas:

1. Director/a de Bienestar Universitario o su delegado/a, quien la presidirá.
2. Procurador/a de la UEA y/o su delegado/a, quien actuará en calidad de Secretario/a y Asesor/a legal de la Comisión.
3. Representante del Consejo Universitario de la UEA designado por la máxima autoridad ejecutiva de la Universidad.
4. Representante del segmento al que pertenece la víctima (estudiante, docente, empleado, trabajador). Si la víctima pertenece a una nacionalidad indígena, el representante que se incluya será de esa misma nacionalidad.
5. Si la víctima pertenece a los segmentos de empleados y trabajadores se incorporará el/la directora de Talento humano.

En caso de que la presunta víctima corresponda al segmento de los/las estudiantes, intervendrá en la comisión el/la representante y/o suplente estudiantil de la carrera ante el Consejo Directivo de la Facultad correspondiente.

En caso de que la presunta víctima corresponda al segmento de docentes, intervendrá el presidente o su suplente de la Asociación de Docentes.

En caso de que la presunta víctima corresponda al segmento de empleados y trabajadores intervendrá el presidente o su suplente de la Asociación de empleados y trabajadores.

A falta de un funcionario con formación profesional en Derecho en el Departamento de Bienestar Universitario, actuará en calidad de secretario o secretaria de la Comisión Permanente contra la violencia de género, el o la funcionaria de la Procuraduría, quien, a la vez, dará fe de los actos procesales, organizará y custodiará el expediente mientras transcurre el proceso, realizará las comunicaciones y citaciones correspondientes y vigilará que en el proceso se cumplan todos los principios que rigen a este Protocolo, de manera especial, los de pro ser humano, centralidad en la víctima, no re-victimización y confidencialidad.

Artículo 19.- De las sesiones de la Comisión Permanente contra la violencia de género.- La Comisión Permanente contra la violencia de género, sesionará en las próximas 24 horas de recibida la convocatoria y dictará un primer acto que deberá contener al menos:

1. Identificación de la o las personas denunciadas, víctima y denunciante en caso de que no sea la misma víctima quien interponga la denuncia.
2. Relación de las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se han dado los hechos.
3. Relación circunstanciada de los hechos que motivan el inicio del procedimiento, así como de la falta administrativa en la que ha incurrido presuntamente el o la denunciada y la sanción que pudiere corresponder.
4. Indicación clara y expresa que la presente indagación, así como futuros procedimientos disciplinarios que la Universidad Estatal Amazónica pudiera instaurar en contra del presunto agresor, son y serán independientes de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal por los mismos hechos de la denuncia que pudieran revestir carácter de delito ante otros organismos, lo

que no obstará a la responsabilidad administrativa que pueda corresponder a los /las involucrados/as en la Universidad.

5. De ser el caso, se dictarán medidas internas de prevención y protección tendientes a precautelar la integridad de la víctima, como indica el art. 47 de la LOIPEVCM, a través de varias estrategias que se encaminarán a alejar a la persona que se presume agresora, de aquella que se presume como víctima, con este acto se notificará a la o las presuntas víctimas y agresor/es, quienes deberán acatar dichas medidas de manera obligatoria.
6. El derecho que le asiste al presunto agresor o agresora de comparecer al proceso indagatorio para presentar pruebas de descargo o alegaciones y los demás relacionados al debido proceso. Si es su decisión, podrá ser asistido de un profesional en derecho, en cuyo caso, igual derecho le asistirá a la víctima.
7. Notificaciones, para la persona denunciada con la indicación de que tiene 3 días para contestar, según lo que dicen los artículos 22 y 23 del presente Protocolo.

Las notificaciones a las partes de éste y de todos los actos posteriores, se realizarán en persona o a los correos electrónicos institucionales o consignados en el proceso conforme lo establece la Ley de Comercio electrónico, firmas electrónicas y mensajes de datos, de lo cual, la o el secretario de la Comisión Permanente es el/la responsable y sentará la razón respectiva.

La Comisión Permanente contra la violencia de género sesionará las veces que sean necesarias recabando la información pertinente y guiándose por los principios recogidos del marco normativo del presente Protocolo.

Artículo 20.- De las Medidas Administrativas Internas de Prevención y Protección.- Dentro del primer acto que dicte la Comisión Permanente contra la violencia de género, de ser pertinente, se dictarán medidas administrativas internas de prevención y protección tendientes a precautelar la integridad y a alejar temporalmente a la persona que se presume agresora de la víctima, conforme al artículo 45 del Reglamento de LOIPEVCM; la eliminación, mantenimiento o ampliación de éstas, pueden ser recomendadas para que sean tomadas en cuenta en la resolución del órgano competente. Dichas medidas no implican limitación de derechos constitucionales del denunciado o denunciada y deberán ser acatadas por él o ella de manera obligatoria.

Para la adopción de las medidas de protección, la Comisión Permanente contra la violencia de género evaluará los siguientes criterios:

1. Indicadores de riesgo a los que se encuentre expuesta la víctima,
2. La gravedad del hecho y la urgencia,
3. La posibilidad de una futura agresión.

Sin que obste la posibilidad de que la Comisión Permanente contra la violencia de género adopte otras estrategias en el marco de sus atribuciones y las disposiciones constitucionales y legales aplicables para el efecto, podrá dictar las siguientes medidas internas de prevención y protección:

- a) Acciones para que cese inmediatamente la violencia, intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad,
- b) Alejamiento y prohibición al presunto agresor o agresora de acercamiento a la víctima,
- c) Otras acciones que consideren los/as miembros de la Comisión Permanente contra la violencia de género, de acuerdo a los casos específicos.

Artículo 21.- De la admisibilidad de las denuncias.- Si en el término de 5 días, la Comisión Permanente contra la violencia de género considerara que la denuncia no cumple con los requisitos legales y reglamentarios; que no contiene los datos que permitan dar cuenta que los hechos denunciados corresponden a actos susceptibles de ser investigados administrativamente por esta Institución, o que no brinda datos que permitan identificar a la víctima o al presunto agresor o agresora, se solicitará al denunciante que, en el término de dos días, contados desde el día siguiente de la notificación, complete o aclare su denuncia.

Si transcurrido el término, el o la denunciante, no cumple con lo requerido, se recomendará el archivo de la denuncia, sin perjuicio de que la víctima pueda continuar recibiendo la atención psicosocial dispuesta.

Si la Comisión Permanente contra la violencia de género determinare que los hechos denunciados no corresponden a aquellos susceptibles de ser investigados por este órgano por ser un presunto cometimiento de un delito o que su investigación correspondería a otras instancias de la Universidad Estatal Amazónica, por ser otro tipo de faltas contempladas en el Reglamento de Régimen Disciplinario, este órgano, en el primer caso, recomendará al Rector/a de la UEA, corra traslado a Fiscalía con la noticia del delito, de acuerdo al procedimiento descrito en el artículo 23, numeral 5 de este Protocolo; para el segundo caso, se notificará a la instancias correspondiente para que cumpla con el procedimiento

establecido en el Reglamento antes mencionado para la investigación de los hechos denunciados, recomendándose concomitantemente se proceda con el archivo del procedimiento en lo que corresponde a este Protocolo.

De tratarse de violencia intrafamiliar y violencia de género cometida por personas externas a la UEA, se notificará a los servicios psicosociales y jurídicos del equipo interdisciplinario conformado por Bienestar Universitario y Procuraduría para que presten la misma atención psicosocial otorgadas a las demás víctimas de violencia de género de la Universidad Estatal Amazónica y la orientación legal para presentar la denuncia correspondiente en instancias locales competentes, y realizar el seguimiento requerido hasta su resolución.

Artículo 22.- Del proceso indagatorio.- Una vez cumplida con la notificación de la denuncia y del acto dictado por la Comisión Permanente contra la violencia de género, la persona denunciada tendrá el término de 3 días, a partir de la notificación, para presentar su contestación al acto inicial, en la que podrá solicitar ser escuchado por la Comisión Permanente contra la violencia de género. De ser su decisión, podrá acudir asistido por un abogado defensor. Si la persona denunciada no contestara los hechos enunciados, se entenderá que los ha negado y se seguirá el procedimiento.

Con la contestación o sin ella, la Comisión Permanente contra la violencia de género abrirá un periodo de 7 días de indagación, en torno a la denuncia lo que será notificado a las partes. En ese plazo, este órgano o las partes podrán solicitar y aportar información que se considere oportuna para establecer la veracidad de los hechos denunciados. Se indagarán las circunstancias y el entorno del hecho; se escuchará a informantes que puedan narrar lo que vieron y/o escucharon; se solicitarán datos, hechos, de fuentes orales, escritas, imágenes, chats, etc.; se analizarán indicios materiales u otros elementos que contribuyan a elaborar un informe motivado de los hechos del caso.

Sin perjuicio de información específica que la Comisión Permanente contra la violencia de género requiera en el contexto de la indagación, los y las profesionales del equipo interdisciplinario conformado por la coordinación establecida entre Bienestar Universitario y Procuraduría, dentro del término de diez días posterior a la remisión del caso, deberán entregar a la Comisión Permanente contra la violencia de género un informe preliminar en el ámbito de sus atribuciones conforme el presente Protocolo, en el que se establezca el estado de la víctima, y la atención que se le hubiera brindado hasta esa fecha (incluyendo aquella recibida

en servicios psicológicos, salud y jurídicos externos a la UEA), así como la atención que requiere en lo posterior, por efecto de la violencia ejercida en su contra.

Artículo 23.- Del Informe Final de la Comisión Permanente contra la violencia de género.- Cumplidos el periodo indagatorio, este órgano en un término máximo de 10 días laborables deberá levantar y remitir el Informe Final para el conocimiento y resolución de autoridad competente, de la siguiente manera: para los segmentos de estudiantes y docentes, al Consejo Universitario de la Universidad Estatal Amazónica, y al director/a de Gestión de Talento Humano para los segmentos de empleados y trabajadores, dado que estas instancias tienen la atribución de conocer y sancionar las faltas relacionadas con violencia de género y acoso sexual, en el primer caso, según el Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica y, en el segundo, en el ámbito del Código de Trabajo y de la UEA aprobado por el Ministerio de Trabajo.

El informe producido por la Comisión Permanente contra la violencia de género, al ser una Comisión Especial contemplada en el Art. 98 del Estatuto y en el Art. 3 del Reglamento de Régimen Disciplinario de la Universidad Estatal Amazónica, tendrá carácter vinculante y el caso no podrá reabrirse para ser indagado por otra comisión para evitar revictimización al/la denunciante.

Dicho informe deberá contener:

1. La debida motivación de los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, y el cumplimiento de las formalidades que han dado validez a lo actuado.
2. De haberse probado, determinar la falta administrativa incurrida.
3. La indicación de la sanción administrativa que se recomienda imponer a la o el denunciado de acuerdo al Reglamento de Régimen Disciplinario de la UEA.
4. Las medidas de reparación a la víctima y de restauración y no repetición para el/la agresor.
5. En caso de que producto de la indagación se hubiesen encontrado indicios que hagan suponer el cometimiento de hechos tipificados en el ordenamiento legal vigente, el informe contendrá la recomendación para que el señor Rector o Rectora de la Universidad Estatal Amazónica corra traslado a la Fiscalía con la noticia del delito, en acatamiento de la disposición contenida del numeral 3 del artículo 422 del Código Orgánico Integral Penal y del

Artículo 86 de la LOES. En caso de que la Comisión Permanente contra la violencia de género conozca que la víctima u otra persona, hubiera interpuesto ya una denuncia sobre los mismos hechos ante la Fiscalía, se recomendará que el señor Rector o Rectora remita la resolución que se hubiere adoptado dentro de ese expediente, para conocimiento del Fiscal de la causa.

6. Si no se consideraren probados los hechos denunciados o, si de la prueba aportada, no se hubiese logrado establecer el cometimiento de una falta administrativa, la Comisión Permanente contra la violencia de género recomendará al Consejo Universitario y/o director/a de Talento Humano el archivo del expediente.

La Comisión Permanente contra la violencia de género podrá recomendar al máximo órgano colegiado de la Universidad Estatal Amazónica, la adopción de políticas y medidas de carácter general encaminadas a promover en esta institución un ambiente libre de toda forma de violencia.

Artículo 24.- De las medidas de reparación, restauración y no repetición.- La Comisión Permanente contra la violencia de género, tomando en cuenta que en el artículo 137, numeral 7, de la Sentencia No. 376-20-JP/21 de 21 de diciembre de 2021, la Corte Constitucional del Ecuador, señala que el ámbito educativo en todos los niveles, brinda las mejores oportunidades para instituir la reparación y restauración como parte de la justicia para la víctima y la persona agresora, esta instancia, siempre incluirá en su informe, recomendaciones de medidas como las siguientes, ajustadas a las circunstancias específicas de cada uno de los casos y en el marco de un pluralismo jurídico que de cabida a las cosmovisiones indígenas y occidentales:

Reparación a la víctima mediante las acciones de protección.

Reconocimiento público o privado (previa aceptación) a la víctima por parte de la Universidad Estatal Amazónica, a través del Órgano competente, por la contribución a la comunidad educativa y a la sociedad en general, al impulsar, con su denuncia, cambios en los patrones socioculturales patriarcales y propiciar ambientes de respeto mutuo.

Otras medidas reparatorias, para lo cual, la víctima deberá ser escuchada para indicar su afectación y, proporcionalmente, cuál sería la reparación que reestablezca la situación anterior al daño, de acuerdo al artículo 18.- Reparación Integral, de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales.

Refuerzo de una o varias de las medidas de no repetición constantes en el Capítulo III, correspondientes al Eje de Prevención del presente Protocolo, de tal manera que se enfatizen acciones tendientes a la prevención de las mismas conductas dentro y fuera de la Universidad.

Obligatoriedad del agresor a recibir apoyo profesional y/o de acudir a programas que coadyuven al establecimiento de vínculos sociales no violentos; desarrollo de expectativas sociales alternativas a la violencia; crítica de formas de relación violentas; adquisición de habilidades alternativas a la violencia que le permitan afrontar y resolver los conflictos sociales con eficacia.

Contribución a la comunidad por parte del agresor por medio de trabajo voluntario que apoye programas sociales y comunitarios que se consideren oportunos en cada caso y que no impliquen riesgo de repetición de violencia en el mismo, a través del departamento de Vinculación con la Sociedad de la Universidad, en colaboración con instituciones y organizaciones sociales e indígenas locales.

Artículo 25.- Fase de Resolución.- En caso de que amerite la imposición de sanciones administrativas, en atención a lo dispuesto en el quinto inciso del artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, éstas le corresponden al Consejo Universitario para los segmentos de estudiantes y docentes y, según el Código de Trabajo, a la dirección de Talento Humano para los segmentos de empleados y trabajadores, las que deberán imponerse en acatamiento a las disposiciones y garantías contenidas en el Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, en el lapso de 48 horas de recibido el informe correspondiente; de no coincidir con sesión ordinaria de Consejo Universitario, este órgano deberá ser convocado de manera extraordinaria para conocer el informe emitido.

Para el caso de delitos, la investigación e imposición de las condenas compete únicamente a la autoridad jurisdiccional.

La resolución que emita el órgano competente deberá fundamentarse en el informe, conclusiones y recomendaciones de la Comisión Permanente contra la violencia de género. En caso de ser necesarias aclaraciones, ampliaciones, etc., no se formará otra comisión diferente con este fin, sino se solicitará a la misma Comisión Permanente contra la violencia de género que lo realice en un plazo máximo de 72 horas, con el objetivo de

no prolongar el proceso y evitar la revictimización, tal como se ha establecido en los principios de este Protocolo en acatamiento a la legislación nacional e internacional correspondiente. Dichas aclaraciones serán conocidas en una sesión extraordinaria del órgano competente, en un plazo máximo de 8 días de haber sido recibidas.

Artículo 26.- Fase de seguimiento y evaluación: Quien ostente el cargo de secretaria o secretario de la Comisión Permanente contra la violencia de género, mantendrá un registro permanente de los casos, guardando la confidencialidad debida y los respectivos archivos; elaborará informes y reportes anuales que demuestren el estado de los procesos y de las medidas adoptadas, y sus resultados; documentos que servirán de insumos para la generación de acciones y políticas dentro de la Universidad Estatal Amazónica.

Con este insumo las direcciones de Bienestar Universitario y Talento Humano, deberán realizar, de manera anual, la evaluación a la aplicación del presente instrumento, para lo cual se realizarán acciones con la participación de representantes de asociaciones estudiantiles, gremios de docentes, trabajadores y empleados, representantes de diversidades sexo genéricas, así como invitados internos y externos que incluyan instituciones que atiendan violencia de género y organizaciones indígenas de la localidad en calidad de observadores especializados en la temática.

En las acciones de seguimiento y evaluación se revisará el número de casos de violencia de género y discriminación atendidos al interior de la Universidad Estatal Amazónica con la aplicación de este Protocolo, únicamente con fines estadísticos, guardando para ello irrestrictamente la confidencialidad del nombre de las víctimas y sus agresores; las observaciones a las que aquí se arribaren servirán para realizar acciones de prevención, y, de ser pertinente, ajustar el presente instrumento.

Artículo 27.- Del acompañamiento a la víctima- Sin perjuicio del contenido del Informe Final que la Comisión Permanente contra la violencia de género remita para el conocimiento y resolución del Consejo Universitario o dirección de Talento Humano, la Universidad Estatal Amazónica, a través de la dirección de Bienestar Universitario, mantendrá permanente contacto con la víctima, proporcionándole atención psicosocial, hasta que, conforme los parámetros científicamente establecidos, se pudiera establecer una mejoría en su situación anímica y social.

Con el propósito de cerrar el expediente, las direcciones de Bienestar Universitario y Talento Humano, podrán solicitar a los servicios de Trabajo Social Salud y Psicología de la institución, una certificación sobre

la atención psicosocial brindada, independientemente de la resolución a la que arribare el Consejo Universitario o la dirección de Talento Humano, e incluso posterior a ésta, a excepción de los casos en los que la víctima manifestare su deseo expreso de que no se proporcione dicha información a ninguna instancia de la comunidad universitaria.

Si en la Resolución dictada por el Consejo Universitario o la dirección de Talento Humano, se encargara a otras dependencias académicas o administrativas, la imposición de sanciones o ejecución de medidas, la dirección de Bienestar Universitario podrá solicitar a las instancias involucradas, información respecto del acatamiento de las medidas dispuestas y de su ejecución. El incumplimiento será comunicado al Consejo Universitario, organismo que impondrá las sanciones que correspondan.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA: En todo aquello no contemplado en el presente Protocolo, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, el Código Orgánico Administrativo, el Código del Trabajo, el Estatuto y el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Universidad Estatal Amazónica y demás normativa vigente en esta institución.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los procesos indagatorios que hubiesen iniciado antes de la aprobación del presente Protocolo, continuarán su trámite hasta su terminación al amparo de la normativa vigente a esa fecha.

SEGUNDA: Luego de la aprobación del presente Protocolo por parte del Consejo Universitario, los órganos identificados como responsables de la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones en los Ejes de prevención y de atención de denuncias de violencia de género, acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género, tendrán un plazo de tres meses para preparar las acciones que viabilicen la cabal implementación de este Protocolo y los documentos que los respalden; la capacitación en género y atención a casos de violencia de género y acoso sexual, de las y los funcionarios que intervienen en el presente Protocolo, es una de las acciones prioritarias. Posterior a eso, estas instancias continuarán realizando las acciones aquí descritas con la periodicidad que su responsabilidad lo requiera.



TERCERA: Concomitantemente a la aprobación del presente Protocolo por parte del Consejo Universitario de la Universidad Estatal Amazónica, se deberá realizar la actualización del Código de Ética y Reglamento de Régimen Disciplinario, al amparo de la legislación nacional correspondiente, emitida posterior a su aprobación. De manera particular, se realizará la inclusión en los documentos de matrícula, contrato de trabajo, servicios profesionales, convenios con terceros y otros, de una cláusula que permita exigir a estudiantes, docentes, empleados y trabajadores que sean sancionados por faltas de violencia de género y acoso sexual, realizar trabajo voluntario si así se considerase en la resolución correspondiente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA: Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en el presente Protocolo, de manera particular, quedan derogadas las comisiones conformadas en la Universidad Estatal Amazónica para indagar casos de violencia de género y acoso sexual.

Dado y firmado en la ciudad de Puyo, Cantón y Provincia de Pastaza, a los veinte y seis (26) días del mes de julio de dos mil veinte y dos (2022).

Dr. M.V. David Sancho Aguilera, PhD.
RECTOR UNIVERSIDAD ESTADAL AMAZÓNICA
PRESIDENTE DE CONSEJO UNIVERSITARIO

Ab. Carlos Edmundo Manosalvas Sánchez
SECRETARIO GENERAL UNIVERSIDAD ESTADAL AMAZÓNICA
SECRETARIO CONSEJO UNIVERSITARIO

CERTIFICO. – Que, el presente PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL UNIVERSIDAD ESTADAL AMAZÓNICA fue conocido, discutido y aprobado por los miembros del H. Consejo Universitario de la Universidad Estatal Amazónica en Sesión ordinaria VII, de 26 de julio de 2022 mediante

Resolución **HCU-UEA-SO-VII No. 0105-2022** de fecha veinte y ocho (28) días del mes de julio de 2022.

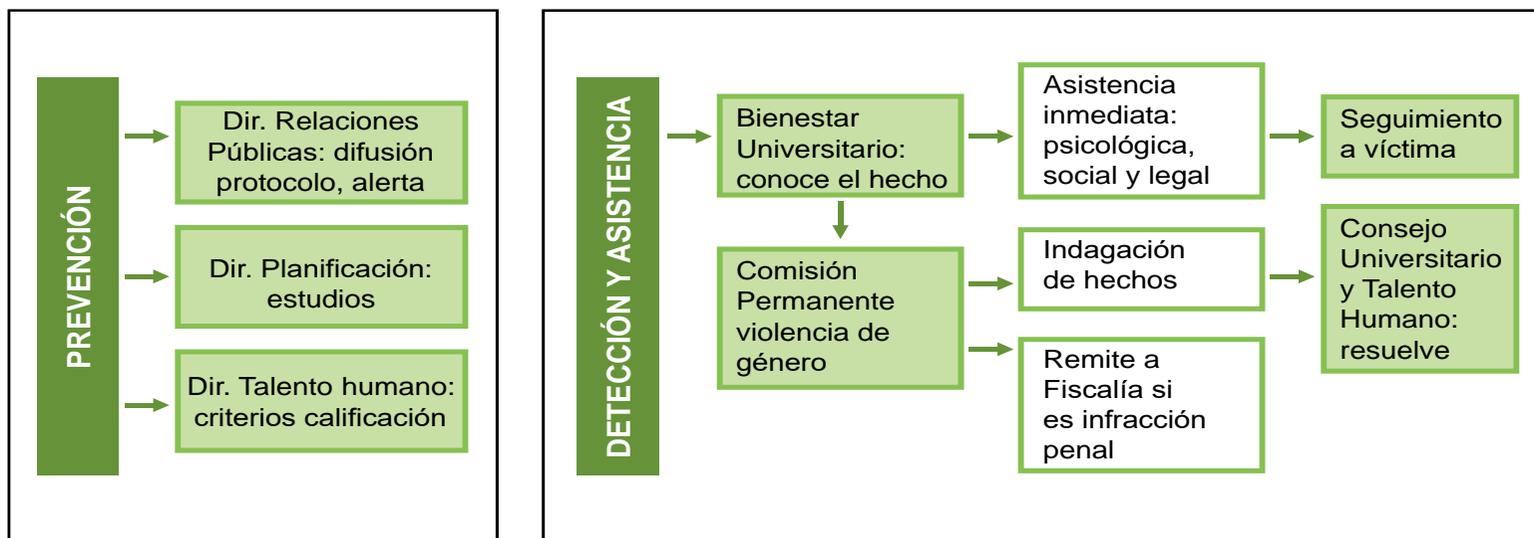
Dado y firmado en la ciudad de Puyo, Cantón y Provincia de Pastaza, al primer (01) día del mes de agosto de dos mil veinte y dos (2022)

Ab. Carlos Edmundo Manosalvas Sánchez
SECRETARIO GENERAL UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA
SECRETARIO CONSEJO UNIVERSITARIO



Anexo 1

**RUTA DE ACTUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Y ACOSO SEXUAL
UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**





UEA
UNIVERSIDAD
ESTATAL AMAZÓNICA



Anexo 2

Tipos y prácticas de violencia de género

| TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE NO CONSTITUYEN INFRACCIÓN PENAL | TIPOS DE PRÁCTICAS |
|--|---|
| Violencia simbólica | |
| <ul style="list-style-type: none">○ Comentarios, palabras, bromas humillantes, hostiles u ofensivos basados en estereotipos de género dirigidos a las mujeres o personas LGBTI+ realizados de forma presencial o por cualquier medio incluidos los digitales.○ Obligación de realizar tareas o actividades que fomentan la segregación y los estereotipos de género, como los concursos de belleza. | |
| Violencia sexual | |
| <ul style="list-style-type: none">○ Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual. Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos. Gestos de carácter sexual.○ Comentarios, palabras, bromas, humillantes, hostiles u ofensivos, inapropiados sobre atributos físicos u orientación sexual (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).○ Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.○ Contacto físico innecesario, abrazos, toqueteos, caricias, acercamientos, arrinconamientos no consentidos, persecuciones, intentos de dar besos. | |
| Violencia política | |
| <ul style="list-style-type: none">○ Expresiones que denigren a las mujeres durante el proceso electoral y en ejercicio de sus funciones políticas, con base en estereotipos de género.○ Daño en cualquier forma, material electoral de la campaña de la mujer.○ Proporcionen a la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos, información falsa, errada o imprecisa u omitan información a la mujer, que induzca al inadecuado ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad.○ Divulguen imágenes, mensajes o revelen información de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, por cualquier medio físico o virtual, en la propaganda político electoral o en cualquier otra que, basadas en estereotipos de género transmitan o reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad y discriminación contra las mujeres, con el objetivo de menoscabar su imagen pública o limitar sus derechos políticos.○ Limiten o nieguen arbitrariamente el uso de cualquier recurso o atribución inherente al cargo político que ocupa la mujer, impidiendo el ejercicio del cargo en condiciones de igualdad.○ Eviten por cualquier medio que las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos asistan a cualquier actividad que implique la toma de decisiones, en igualdad de condiciones.○ Restrinjan el uso de la palabra de las mujeres en ejercicio de sus derechos políticos, impidiendo el derecho a voz, de acuerdo al principio constitucional de igualdad y no discriminación; y,○ Impongan por estereotipos de género la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo o posición o que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función política. | <p>Verbales No verbales Por medios digitales Presenciales No presenciales Extorciones, Amenazas Ofrecimientos Manifestaciones físicas.</p> |



TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE CONSTITUYEN INFRACCIÓN PENAL Y DEBEN INFORMARSE A LA JUSTICIA O LA FISCALÍA.

- Violencia física, sexual o psicológica
- Abuso sexual
- Obligación de tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación o tentativa de violación.
- Acoso sexual
- Acoso académico
- Acoso escolar entre pares
- Extorsión sexual
- Violación a la intimidad.
- Hostigamiento a través de cualquier medio físico o digital
- Discriminación por (...) razón de género, identidad u orientación sexual
- Actos de odio por (...) razón de sexo, identidad u orientación sexual

Marco conceptual³

Género

El concepto “género”, como categoría analítica remite a una forma de diferenciación social presente en todas las sociedades y cuyo punto de referencia es el sexo, por tanto, este concepto no se limita a la situación de las mujeres, sino que busca dar cuenta de las relaciones entre mujeres y hombres, así como de las condiciones y posiciones que detentan socialmente las personas a partir de su pertenencia sexual. Refiere, en sentido amplio, a las diferencias y relaciones construidas socialmente entre hombres y mujeres, mismas que varían dependiendo del momento histórico, del lugar y del contexto.

Género, etnia y otros factores de desigualdad.

La categoría de género también llama la atención hacia otras importantes diferencias sociales que se traducen en desigualdad de oportunidades, tales como la etnia, la clase social, a las que hay que añadir también las condiciones migratorias, discapacidad, edad, entre otras. Para caracterizar correctamente la situación de una persona se debería establecer la interrelación entre estos factores de desigualdad.

En cuanto a la relación género – etnia es necesario comprender que ésta señala la adquisición de la identidad de género en cuanto a: la asignación de género, la identidad de género y el rol de género, construidos desde parámetros temporales, espaciales e históricos que asignan las pautas para el comportamiento de una persona desde su identidad así construida.

Pertenecer a un grupo étnico permite a sus integrantes definir su pertenencia de género, a diferenciarse --desde sus referentes simbólicos como hombres y mujeres-- de otros grupos étnicos, a interpretar el mundo y a ellas mismas.

Al estar las nacionalidades y grupos étnicos enmarcados en contextos mayores, estas pautas de comportamiento no son cerradas ni estáticas, sino que se producen adaptaciones, transformaciones e incluso “prestamos” de otros contextos sociales y

³ Tomado de: Olivares, E, et. al. (2014) “Violencia de género contra las mujeres indígenas universitarias a lo largo de su trayectoria en el ámbito educativo. Estudio de caso: Estudiantes de la Universidad Intercultural del Estado de México”.



culturales. Mujeres y hombres indígenas dan valor a elementos de su tradición y a elementos de la modernidad, adquiriendo y rechazando su uso. Hombres y mujeres indígenas desarrollan estrategias para esta adaptación a partir de sus motivaciones e intereses personales.

La violencia basada en el género contra las mujeres indígenas

La violencia de género contra las mujeres indígenas es un fenómeno presente y todavía poco documentado, aunque crecientemente visible, que se agrava por la pobreza y la discriminación que enfrentan, dentro y fuera de sus pueblos de pertenencia. La violencia contra las mujeres indígenas se agudiza por la ausencia de instancias y mecanismos para prevenirla, atenderla y sancionarla que tomen como punto de partida la cosmovisión, estructuras de autoridad y gobierno indígenas.

Según la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, las mujeres indígenas están sujetas a violencia de género, tanto en los espacios colectivos como en el plano interpersonal. Su escaso acceso a los sistemas de justicia estatales y la mediación de los sistemas normativos propios, las coloca en una situación de especial vulnerabilidad en lo que refiere al ejercicio de sus derechos humanos en general, y al derecho a una vida libre de violencia en particular. En el mismo sentido, la Relatoría Especial sobre la Situación de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de los Pueblos Indígenas señaló en sus informes de país (2007) que la eliminación de la violencia es particularmente importante para la promoción y protección de los derechos de los pueblos indígenas, especialmente de las mujeres y las niñas; y recomendó fortalecer los mecanismos de protección para las mujeres indígenas contra la violencia y la discriminación, tanto en sus comunidades como ante la sociedad en general, e incluir los mecanismos previstos por los sistemas jurídicos indígenas y el sistema jurídico nacional.⁴

En el Informe Complementario al Estudio sobre la Violencia contra las Mujeres del Secretario General de Naciones Unidas, Mairin Iwanka Raya, del Foro Internacional de Mujeres Indígenas, se propone una conceptualización indígena de la violencia de género que parte de la premisa de que dicha violencia es generada por fenómenos interactivos y mutuamente influyentes que se combinan en un contexto de continua colonización y militarismo; racismo, exclusión social y pobreza inducida por las políticas de desarrollo. Asimismo, plantea que el análisis de la violencia de género contra las mujeres indígenas debe tomar en cuenta las interrelaciones entre distintos aspectos de la identidad (género, etnia, ruralidad) y, por tanto, demanda un análisis integral en el marco de los derechos humanos. Un factor que subraya dicho Informe es que la violencia contra las mujeres es un fenómeno universal, vinculado a la discriminación basada en el género.

En este sentido, cuestiona las visiones estigmatizantes que suponen que las mujeres indígenas son más frecuente o gravemente violentadas. En su propuesta conceptual, este Informe propone una revisión de las categorías de familia, comunidad y Estado desde la perspectiva intercultural. Asimismo, plantea que la conceptualización de los territorios, las fronteras, la ciudadanía y la residencia de las mujeres indígenas que definen las relaciones con los Estados en muchas ocasiones difiere de los que históricamente han construido los pueblos indígenas. Desde la perspectiva intercultural, en este Informe se sugiere incorporar nuevas modalidades de violencia, que generalmente no se incluyen en la legislación, entre las que destacan:

⁴ Algunos estudios muestran que la mayoría de casos de violencia de género hacia las mujeres en poblaciones indígenas se enfrentan y resuelven en el ámbito de la comunidad y sólo se acude ante las instancias municipales en casos extremos o que rebasan la competencia de la autoridad comunitaria.

- La violencia “transnacional”, que es la que se origina en el ámbito global y constituye una restricción de la libertad de tránsito y de los territorios indígenas, una de cuyas manifestaciones es la prohibición de cruzar fronteras definidas por los Estados-nación.
- La violencia “ecológica”, que refiere al impacto de las políticas y prácticas que afectan negativamente la tierra y la estabilidad climática.
- La violencia “espiritual”, referida al impacto del ataque sistemático contra las prácticas espirituales indígenas.

En el mismo tenor, el Informe propone incorporar a las manifestaciones de violencia en la vida de las mujeres indígenas, la violencia en el nombre de la tradición (por ejemplo, la mutilación femenina y otras prácticas tradicionales que abiertamente lesionan los derechos de las mujeres); la violencia que ejercen los Estados contra las mujeres y las comunidades indígenas; el neoliberalismo y las corrientes de desarrollo que violentan los derechos de los pueblos indígenas; las prácticas de violencia contra las mujeres indígenas en contextos de militarización y conflicto armado, entre otras.

Abordar la violencia desde una perspectiva de derechos e interculturalidad exige ampliar el marco conceptual sobre esta problemática, vincular las expresiones de violencia a otras manifestaciones de vulneración de derechos y plantearla en términos también de justicia y reparación. La violencia de género en sociedades culturalmente diferenciadas y excluidas obliga a ubicar la problemática en un contexto que establezca claramente las condiciones de diferencia, desigualdad y diversidad de las mujeres indígenas. En este orden de ideas, la dimensión de interculturalidad se refiere no sólo a diferentes matrices de identidad de los pueblos y mujeres indígenas, sino a las relaciones de desigualdad y discriminación que atraviesan su vinculación con la sociedad y las estructuras; y la violencia de género es una manifestación de discriminación e injusticia contra las mujeres indígenas, dentro y fuera de sus pueblos. La violencia contra las mujeres indígenas se encuentra inmersa en una red de valores y poderes que se entrelazan para reforzar las estructuras tradicionales que la permiten, y que se reproduce debido al apego a una serie de tradiciones y costumbres, el seguimiento de preceptos morales y religiosos, así como por el desconocimiento de derechos. (Mejía, 2010)⁵

En el ámbito familiar y comunitario, es preciso reconocer que la violencia contra las mujeres indígenas tiende a justificarse por el respeto a los usos y costumbres, lo que conlleva a no denunciar y a atestiguar silenciosamente las violencias que sufren. Las propias mujeres indígenas han identificado que a nivel comunitario la expresión más clara de violencia es que las autoridades aún no reconocen la violencia contra ellas como problema público, o al menos no en todas sus modalidades. En el ámbito institucional, se conjugan una serie de factores que obstaculizan el acceso de las mujeres a la justicia: la diferencia cultural, el monolingüismo, el desconocimiento de los procesos administrativos y legales, la falta de apoyo para el cuidado familiar, la poca costumbre de “andar solas”, la escasez de recursos económicos y la lejanía. (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, 2009)⁶

⁵ http://www.cdi.gob.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=855

⁶ Cabe destacar que en este trabajo, las autoras señalan que el acceso a la justicia es un factor crucial en el abordaje de la violencia de género. Su propuesta es que sea a través de los sistemas normativos indígenas que las mujeres puedan canalizar sus demandas de acceso a la justicia “con procedimientos específicos, con responsabilidades definidas de autoridades ancestrales para la administración de justicia local (que) puede ser más cercana a la gente, más económica, más ágil y más eficiente que la justicia ordinaria, en la solución de ciertos tipos de delitos. También obedece a una filosofía diferente a la de la justicia ordinaria, se centra menos en la privación de libertad como el castigo habitual del derecho romano, y pone más énfasis en la reparación a las víctimas, la conciliación de las partes y la educación de



En este contexto, la incorporación del principio de interculturalidad al abordaje de la violencia contra las mujeres indígenas constituye una herramienta de diálogo que requiere como condición que tanto todos los grupos (indígenas y no indígenas, hombres y mujeres) se encuentren en igualdad, por lo que exige: respeto a la diferencia cultural, reconocimiento a la identidad del otro/a; y trato igualitario en la otredad. Como parte del reconocimiento de la identidad y la diferencia cultural, se debe tomar en cuenta que el sentido colectivo es fundamental en la población indígena. Ello exige que el abordaje para el entendimiento del problema y la búsqueda de estrategias de solución pase por reconocer y respetar ese sentido; por ello, en el diseño de estrategias de prevención es indispensable trazar acciones tendientes a concientizar a la comunidad sobre esta problemática y cambiar prácticas colectivas, así como diseñar mecanismos para que sus autoridades locales consideren la protección de las mujeres víctimas de violencia con sus recursos y prácticas, pero en congruencia con los derechos de las mujeres consagrados universalmente. La perspectiva intercultural aplicada al análisis de la violencia de género contra mujeres indígenas puede considerar alternativas en un marco de pluralismo legal⁷ para considerar los vacíos y omisiones de los diversos sistemas de justicia para mujeres indígenas.

los infractores para lograr armonía en la convivencia comunitaria.” (pg. 11). Consideran que el acceso a la justicia para las mujeres indígenas no puede abordarse bajo un enfoque “occidental”, que no considere ni la especificidad indígena ni las diferencias culturales, ni integre el enfoque colectivo en la atención institucional.

⁷ Se entiende como pluralismo legal “la existencia de múltiples normas, instituciones, prácticas y creencias para la regulación y resolución de conflictos al interior de una sola jurisdicción” (Sierra & Sieder, 2010).



Anexo 3

FORMATO PARA LA DENUNCIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

EL DENUNCIANTE ES LA VÍCTIMA: SI () NO ()

DATOS DE LA VÍCTIMA

| | | | | |
|------------------------------------|---|-----------------|---------------|---------------------|
| Nombres y Apellidos: | | | | |
| Sexo: | | Género: | | |
| Mujer () | Hombre () | Masculino () | Femenino () | Otro () |
| Especifique: | | | | |
| Edad: | Cédula: | Pasaporte: | Nacionalidad: | |
| Dirección domiciliaria: | Calle: | | | Número/ Referencia: |
| | | | | |
| Teléfono Convencional: | Teléfono celular: | | | |
| Discapacidad: | Física() Intelectual () Sensorial/Comunic() Psicológica() Múltiple: () Otra: () Especifique: | | | |
| Autoidentificación: | Indígena () Afroecuatoriana () Montubia () Mestiza () Blanca () Otra () Especifique: | | | |
| Estado civil: | Soltero/a () Casado/a () Unión de hecho () Viudo/a () Divorciado/a () | | | |
| Movilidad humana: | Migrante: () | País de Origen: | | |
| | Refugiado/a: () | | | |
| Carrera/ Área/ a la que pertenece: | | | | |
| Cargo que desempeña en la USGP: | | | | |

DATOS SI EL DENUNCIANTE NO ES LA VÍCTIMA

| | | | | |
|-------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|
| Nombres y Apellidos: | | | | |
| Sexo: | | Género: | | |
| Mujer () | Hombre () | Masculino () | Femenino () | Otro () |
| Especifique: | | | | |
| Edad: | Cédula: | Pasaporte: | Nacionalidad: | |
| Dirección domiciliaria: | Calle: | | | Número/ Referencia: |
| | | | | |
| Teléfono Convencional: | Teléfono celular: | | | |

DATOS SOBRE LA AGRESIÓN

| | | | |
|--------------------|--|-------------------|--|
| Fecha de agresión: | | Hora de agresión: | |
|--------------------|--|-------------------|--|



| | | | |
|---|--|--|--|
| Lugar de agresión: | | | |
| Tipo de agresión: | | Física: () | Psicológica: () Sexual: () Otra: () |
| Especifique: | | | |
| Frecuencia: | | Primera vez: () | Ocasional: () Permanente: () |
| Nombre de la persona agresora (en el caso de conocerla): | | | |
| Función o relación con la USGP: | | Estudiante: () Docente: () Administrativo: () Trabajador: () | |
| Otro: () Especifique: | | | |
| Describa pruebas que se aportan: | | | |
| De existir testigos, consigne sus datos (nombres, direcciones, teléfonos): | | | |
| Breve descripción del hecho: | | | |
| Firma persona que recibe: | | Firma de persona que denuncia: | |
| | | | |
| Nombres y Apellidos: | | Nombre y Apellidos: | |

Consentimiento Informado

Autorizo expresamente a que la denuncia que he presentado ante esta instancia de la Universidad Estatal Amazónica sea conocida de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad Estatal Amazónica.

Puyo a del mes..... del año.....

Firma de la persona
denunciante
CI: _____

Firma de la persona agredida
de ser diferente
CI: _____

Firma de la persona que
recibe la denuncia
CI: _____