



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE LA CASA DE LA CULTURA ECUATORIANA BENJAMÍN CARRIÓN NÚCLEO PICHINCHA

INTRODUCCIÓN

El Estado tiene como deber garantizar el efectivo goce de los derechos constitucionales fundamentales de la ciudadanía, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y en doble condición de vulnerabilidad; en este contexto, es responsabilidad del Estado y la sociedad civil garantizar el desarrollo integral de las personas, fortaleciendo el respeto, la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz.

La violencia es una problemática estructural que afecta a toda la sociedad. En muchas poblaciones, es una práctica que se encuentra naturalizada en las relaciones sociales y que no distingue edad, pertenencia étnica, racial, condición socioeconómica, condición física, estado integral de salud, condición migratoria e identidad sexo-genérica.

Este protocolo establece mecanismos para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda clase de actos de violencia tipificados en la normativa legal vigente.

Dentro de los derechos constitucionales se encuentra el derecho a vivir una vida libre de violencia, y las instituciones estatales encargadas de velar por su cumplimiento deben garantizar la seguridad y la salud pública. Para ello, las normas, estructuras y prácticas de intervención y prestación de servicios tienen que realizarse de forma especializada, oportuna, eficiente y articulada.

El Núcleo Pichincha cuenta con mecanismos que promueven el ejercicio de derechos y convivencia pacífica entre usuarios externos e internos. En este sentido, es importante establecer un instrumento cuya finalidad sea potenciar relaciones sanas y la erradicación de cualquier tipo de violencia, convirtiéndose en espacios seguros. Para la elaboración de este instrumento se trabajó en mesas de focales con actores del arte y la cultura de la sociedad civil en donde se recogieron aportes. Además, se contó con la intervención de entidades del Estado como la Consejo Nacional para la Igualdad Internacional, Consejo Nacional de Género, Consejos de Protección de Derechos y la Secretaria de Inclusión Social del Distrito Metropolitano de Quito, quienes desde lo institucional brindaron aportes a este instrumento.

MARCO LEGAL

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 13 numeral 5)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 7 y 23)
- Decreto Ejecutivo 60, “*Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial*”
- Constitución de la República del Ecuador (artículo 11; 6 numeral 3; artículo 226; artículo 311)
- Código Orgánico Administrativo (artículo 130)
- Ley Orgánica del Servicio Público (artículo 1; artículo 48 literal h)
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (Disposiciones Generales Séptima)



- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

ACTORÍAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE PROTOCOLO

- Sociedad civil (colectivos, organizaciones sociales, etc)
- Artistas y gestores culturales en los espacios convocados por el Núcleo Pichincha
- Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género
- Consejo de Protección de Derechos del Distrito Metropolitano de Quito
- Consejo Cantonal para la Protección de Derechos de Mejía
- Junta Cantonal de Protección de Derechos de San Miguel de los Bancos

Elaboración y consolidación:

Verónica Cañar Sánchez

Aportes: Ángel R. Escobar Garzón

Marcela Camacho

Segunda versión diciembre 2021

Aportes: Shadira Ruiz Tomás Bucheli

Tercera versión mayo 2022

Aportes: Gabriela Vivanco Gálvez

Cuarta versión abril 2024



TITULO I GENERALIDADES

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. El presente protocolo será de aplicación obligatoria para las personas que, a cualquier título, desarrollen actividades en los espacios y entornos de injerencia de la Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión Núcleo Pichincha y sus extensiones, para:

- Prevenir y solucionar conflictos;
- Atender casos de acoso, discriminación y toda forma de violencia.

1.2. Los sujetos de protección del presente protocolo están comprendidos por:

- Cualquier persona que preste sus servicios o realice en cualquier modalidad actividades de cualquier tipo con el Núcleo Pichincha, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.
- Las personas que sean miembros de la Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión Núcleo Pichincha.
- Usuarios de los espacios administrados por el Núcleo Pichincha.
- Público que asiste a los eventos o actividades dentro de las instalaciones del Núcleo Pichincha.

2. OBJETO DEL PROTOCOLO

Crear estrategias de actuación dentro de los espacios del Núcleo Pichincha, frente a situaciones de conflicto, violencia, acoso y casos discriminación, en las cuales se determine mecanismos de prevención, de aplicación, e intervención para asegurar una convivencia libre de violencia y garantizar la efectiva protección de derechos.

2.1 Objetivos Específicos

- Reforzar las relaciones cordiales entre las personas que conforman, se relacionan o asisten al Núcleo Pichincha.
- Prevenir y detectar, de manera temprana, situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación en los espacios de la institución.
- Definir estrategias para la erradicación de la violencia: prevención, atención, protección y reparación.
- Promover la coordinación interinstitucional que propenda a garantizar el efectivo ejercicio de los derechos de todos y todas.

3. 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 y no discriminación entre personas diversas, así como una vida libre de violencia.

- **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 de interculturalidad.** - Reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la 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 .
- **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 a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.
- **Enfoque inclusivo.** - Pretende garantizar el derecho a la educación contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, sin importar la diversidad y creando estrategias que disminuyan o eliminen barreras de ingreso, permanencia y egreso de todas y todos.
- **Enfoque restaurativo.** - Busca restablecer las relaciones entre los actores de las comunidades culturales con las que trabaja el Núcleo Pichincha, en especial entre quienes han participado de situaciones de conflicto, violencia, acoso y discriminación.
- **Enfoque interinstitucional:** En donde las instituciones de acuerdo con sus atribuciones y competencia promuevan toda acción para la erradicación de la discriminación o toda forma de violencia, así sea está a través de los canales comunicacionales, redes sociales. etc.

4. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN

a) Igualdad y no discriminación: Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna persona puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados.

b) Diversidad: Se reconoce la diversidad, independientemente de la edad y condición o cualquier otra distinción.

c) Transversalidad: Se respetan los diversos enfoques, a todo nivel y en todo el ciclo de la gestión pública y privada ; se garantiza un tratamiento integral de la temática de violencia, acoso y discriminación.

d) Pro – persona: Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de los derechos, para la protección de las personas víctimas o en potencial situación de violencia, acoso y discriminación.

e) Realización progresiva: Se aplica a las obligaciones positivas que tiene el Estado de satisfacer y proteger de manera progresiva los derechos considerados en la Constitución de la República y la Ley.

d) Confidencialidad: La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta en todo el proceso. La denuncia llegará a las instancias pertinentes, previa autorización de quien la formula y la información personal debe limitarse a las personas involucradas.

e) Profesionalismo: Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática.

f) Imparcialidad: Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses cualquiera de las partes intervinientes en el proceso tendrá la posibilidad de abstenerse.

g) No revictimización: Ninguna persona será sometida a nuevas agresiones intencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos.

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

i) Atención, protección y acompañamiento: la persona que denuncia recibirá contención emocional, y se le informará sobre la gestión de medidas administrativas de protección en caso de requerirlas.

j) Derivación, notificación y respuesta efectiva: Los casos que se susciten deberán ser atendidos, de manera oportuna, y derivados de ser el caso a las instancias competentes. En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciados y derivados al sistema de justicia.

k) Presunción de inocencia: Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.

l) Debido proceso: Se asegurará a las partes la oportunidad razonable de ser escuchadas, y que puedan defenderse con los respaldos de los cuales se consideren asistidas, respecto de las pretensiones y manifestaciones de las que se les acusa.

5. CONCEPTOS

- **Acciones afirmativas o acciones positivas:** Medidas positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de grupos de atención prioritaria.
- **Acoso:** El acoso se produce cuando se ha violado la dignidad de una persona o ha estado sometida a un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo. (MDT, 2019).
- **Acoso laboral:** debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. (LOSEP).
- **Acoso sexual:** La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con

pena privativa de libertad de seis meses a dos años. (Código Orgánico Integral Penal, 2019)

- **Ciber acoso:** se considera como ciberacoso a todo acto de agresión repetida e intencionada de dañar psicológicamente a otro, puede efectuarse a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tablets, iPods, videojuegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros transmitiendo mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.

En cuanto a los hechos de ciber acoso es necesario resaltar que podría darse como resultado de actos violentos iniciados en el mundo físico y llevado al mundo virtual o viceversa, estableciendo una estrecha relación entre los dos medios (físico y virtual) donde se puede llevar a cabo el acto violento. En la actualidad el ciber acoso es cada vez más frecuente debido a las facilidades que las tecnologías brindan a la hora de mantener el anonimato y el ejercicio del control. (Ministerio de Educación, 2019)

- **Confidencialidad:** Este principio tiene como objetivo precautelar la privacidad y dignidad de las personas, las cuales tienen el derecho de ser consultadas e informadas sobre hechos que involucren su familia o su entorno.

Se considera información confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales, especialmente aquellos señalados en los artículos 23 y 24 de la Constitución Política de la República. El uso ilegal que se haga de la información personal o su divulgación dará lugar a las acciones legales pertinentes. (LOTAIP)

- **Conflicto:** El conflicto es una actitud de oposición o desacuerdo que puede existir entre personas frente a ideas o posturas diversas, siendo una condición inevitable de las relaciones sociales.
- **Contención o manejo en la crisis:** Es un procedimiento encauzado a estabilizar a las personas permitiendo la expresión de sus emociones.
- **Contravención:** Falta que se comete al no cumplir lo ordenado. Transgresión de la ley. (Cabanellas, 1993).
- **Delito:** “Acción o conducta típica, antijurídica y culpable que, por ello, es normalmente punible”. (Diccionario Jurídico de la Real Academia de la Lengua Española).
- **Denuncia:** Acto verbal o escrito mediante el cual se pone en conocimiento de las autoridades el cometimiento de una presunta infracción, con el afán de que sea investigada y sancionada; esta deberá contener firma o huella de responsabilidad. En caso de ser verbal quien recepta la denuncia deberá dejarla por escrito.
- **Detección:** Reconocimiento de una situación violenta.
- **Discriminación:** Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, en razón de su orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral o institucional. No se considerará como discriminación los criterios de selección de

talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

- **Entrevista:** Recopilación de información para la obtención de datos relevantes sobre un tema puntual, es un acto de comunicación interpersonal.
- **Expediente:** Son los documentos, pruebas o antecedentes relacionados a un caso.
- **Infracción penal:** Es la conducta típica, antijurídica y culpable cuya sanción se encuentra prevista en el Código Orgánico Integral Penal, estas pueden constituir delitos o contravenciones. (COIP).
- **Conciliación institucional:** La conciliación institucional es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, que ponga fin al conflicto, dentro del ámbito de competencia de la institución.
- **Órganos de activación del protocolo:** Son los órganos responsables de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos de la comunidad académica, en el marco del presente Protocolo.
- **Persona agresora:** Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia. (LOIPEVCM)
- **Prácticas Restaurativas:** consisten en aquellos mecanismos en los que los actores que forman parte del conflicto participan en la solución de los asuntos derivados del conflicto, las prácticas restaurativas pueden ser preventivas. (ONU, 2006)
- **Resiliencia:** Manifestación de la adaptación positiva, a pesar de significativas adversidades en la vida. (Luthar, 2003).
- **Revictimización:** Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes. (LOIPEVCM)
- **Reparación integral de los daños:** La reparación integral radicarán en la solución que objetiva y simbólicamente restituya, en la medida de lo posible, al estado anterior de la comisión del hecho y satisfaga a la víctima, cesando los efectos de las infracciones perpetradas. (COIP)
- **UPC:** La Unidad de Policía Comunitaria, es una unidad de apoyo de la gestión operativa de la Policía Nacional, dentro de las actividades preventivas de turismo y comunitario, en favor de la seguridad ciudadana y el orden público.
- **Violencia:** Cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. (Convención de Belém do Pará, 1994).
- **Violencia de género:** Todo acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (CNIG, 2017), lo cual incluye no solo a las mujeres sino también los actos de violencia, exclusión y rechazo que se cometen contra personas LGBTI.
- **Víctimas:** Para efectos de este documento es toda persona que haya sufrido un hecho de violencia, acoso y/o discriminación.

6. TIPOS DE VIOLENCIA

Para efectos de aplicación del presente instrumento, se consideran los siguientes tipos de violencia:

<p>Física</p>	<p>Todo acto que produzca o pudiera producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecten la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias.</p>
<p>Psicológica</p>	<p>Cualquier acción o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.</p> <p>La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a una persona, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial.</p>
<p>Sexual</p>	<p>Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre la propia vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.</p>

Virtual	Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tablets, iPods, videojuegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros, difundiendo mensajes, fotos, videos o contenidos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.
Simbólica	Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmite, reproduce y consolida relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las personas .

7. ÁMBITO EN LOS QUE SE DESARROLLA LA VIOLENCIA

Educativo	Comprende el contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de una comunidad educativa .
Laboral	Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.
Artístico	Comprende el contexto público o privado en el cual la violencia es ejercida en la práctica artística formativa, de alto rendimiento, profesional o amateur.
Estatal e institucional	Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras y servidores públicos o de personal de instituciones privadas y de todo tipo de colectivo u organización que, incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarde, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas

	públicas y a sus servicios derivados o a que ejerzan los derechos previstos en la Ley.
Mediático y cibernético	Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, sea por vía tradicional o por cualquier tecnología de la información, incluyendo las redes sociales, plataformas virtuales o cualquier otro.
En el espacio público o comunitario	Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso público; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte público y otros de uso común tanto rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida, que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes.

8. ABORDAJE DE LA VIOLENCIA

Es importante considerar que existen dos enfoques de abordaje de la violencia, de acuerdo al estado en el que se determina la problemática:

Ex ante	Cuando aún no se ha suscitado un hecho violento y éste puede prevenirse.
Ex post	Cuando ya ha existido un hecho violento y se requieren medidas de acompañamiento, protección, correctivas y de reparación integral.

TÍTULO II EJE DE PREVENCIÓN

PREVENCIÓN

El Núcleo Pichincha de la CCE con la finalidad de garantizar espacios seguros para todas y todos los actores de la institución y sus comunidades, rechazará toda forma de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia, independientemente de la fuente de la que provengan.

Los servidores o servidoras asignados/as como responsables de los espacios, tienen la atribución de identificar y prevenir los factores de riesgo, a fin de incidir a corto, mediano y largo plazo en las relaciones de desigualdad que se suscitaron en la institución.

Para el cumplimiento de este instrumento, se propenderá a mantener espacios institucionales, comunitarios, artísticos y culturales que reconozcan la diversidad y posibilite la convivencia armónica, promoviendo actitudes, habilidades y comportamientos que construyan una convivencia saludable.



Estrategias para la prevención de conflictos, acoso, violencia y discriminación en la institución.

El Núcleo Pichincha, a través de los servidores o servidoras asignados/as como responsables de los espacios físicos que administra la institución, la máxima autoridad y/o los/as responsables de gestión, deberán planificar acciones conjuntas para la prevención de conflictos y violencia entre servidores, servidoras, mediadores y usuarios/a externos/as. Para ello, es necesaria la participación de todos y todas en la promoción del respeto de valores y principios que les permitan involucrarse en la realidad institucional y social que los rodea.

Para ello se han determinado las siguientes estrategias:

a) Fortalecer la cultura de paz:

- Reforzar la formación en valores mediante actividades de intercambio de experiencias, dinámicas grupales, juegos de roles, etc.
- Impulsar el diálogo y la conciliación como una alternativa para solución de conflictos menores, en apego a los casos permitidos por la Ley.
- Proponer estrategias de convivencia armónica y de respeto a la diversidad mediante talleres, foros o encuentros con enfoque de derechos.

b) Facilitar el autoconocimiento:

- Fortalecer la coeducación en condiciones de igualdad, con el objetivo de reconocer las potencialidades y características individuales, que se encaminan a construir relaciones de paridad desde el respeto a la diferencia.
- Propiciar el autoconocimiento de las y los actores de la comunidad institucional, identificando sus fortalezas, habilidades y limitaciones, para reforzar la valoración personal de cada uno/a de ellos/as, a fin de potencializar su autoestima.
- Motivar la identificación, el reconocimiento y el manejo de emociones para que sean expresadas de forma asertiva, propiciando el desarrollo de la inteligencia emocional.
- Colaborar para que las y los actores de la comunidad institucional identifiquen las experiencias e influencias del entorno que han marcado su vida y que influyen en sus comportamientos, a fin de identificar posibles víctimas y prevenir vulneraciones de derechos.

c) Fomentar y fortalecer las habilidades y capacidades para la solución pacífica de conflictos:

- Reflexionar, intercambiar opiniones, argumentar, comprender y respetar los puntos de vista de cada persona.
- Utilizar el diálogo, la negociación y las técnicas restaurativas para fortalecer capacidades y habilidades de solución de conflictos, en los casos permitidos por la Ley.
- Promover acuerdos entre las y los actores de la comunidad, que se enfoquen en una convivencia pacífica.

d) Crear e impulsar un Comité Institucional.



Para efectos de la conformación y funcionamiento del Comité Institucional, se deberá considerar lo siguiente:

- La Institución deberá adecuar un espacio que reúna las condiciones de privacidad adecuada y garantice un ambiente de calidez y confidencialidad.
- Conformar un equipo multidisciplinario, con el personal que pueda brindar orientación y atención a las víctimas de acoso, discriminación y violencia
- Para la designación de este Comité se deberá considerar las siguientes características en las personas que lo conforman:
 1. Capacidad en la utilización adecuada de la perspectiva en planeación y programación de estrategias internas;
 2. Capacidad para otorgar soluciones viables y responsables, ante situaciones de violencia;
 3. Aptitud para la escucha activa y empática, reconocimiento y respeto por la diversidad en todas sus formas;
 4. Conocimiento básico de herramientas y técnicas para la búsqueda de soluciones y capacidad de trabajo en equipo.
 5. Que el desempeño de funciones y el perfil de puestos sea acorde a las responsabilidades que asumirá.

Conformación del Comité Institucional:

Al Comité Institucional, le corresponde diseñar, promover, organizar, difundir y evaluar políticas institucionales de bienestar que contribuyan a la formación y desarrollo integral de las servidoras, servidores, trabajadores, autoridades, usuarios y usuarias promoviendo un ambiente de respeto a los derechos humanos y a la integridad física y psicológica, en un espacio libre de violencia.

Será un órgano de carácter permanente en la institución, conformado por:

- La máxima autoridad institucional o su delegado/a.
- Responsable o su delegado/a de la Gestión de Talento Humano.
- Responsable o su delegado/a de la Gestión de Asesoría Institucional
- Responsable o su delegado/a de la Gestión en donde se haya suscitado el incidente, conflicto o acontecimiento.

En caso de que algún miembro del Comité sea parte del proceso de denuncia deberá abstenerse de conformarlo, para lo cual la máxima autoridad designará a quien lo/a reemplace.

Acciones para prevenir situaciones de violencia, acoso y discriminación

- Generar planes, programas y proyectos que fomenten una cultura preventiva que contribuya a prevenir frente a los tratos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia.
- Contribuir en la creación de espacios que motiven a la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones personales.
- Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia.
- Fomentar el lenguaje positivo e inclusión social.
- Difundir campañas comunicacionales permanentes con temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia.

- Considerar entre sus capacitaciones talleres, en sus espacios de formación con temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
- Incluir en la construcción de los lineamientos e instructivos, el enfoque de género, la cultura de paz y el desarrollo de habilidades para la vida y convivencia armónica.
- Socializar con la comunidad institucional los protocolos a seguir frente a las situaciones de conflictos, violencia, acoso y discriminación.
- Promover la participación de las y los miembros de la comunidad institucional que representa el entorno del Núcleo de Pichincha, en la implementación de planes, programas y proyectos orientados a la prevención de conflictos y de violencia.
- Capacitar a las servidoras y servidores en formas de buen trato, comunicación, participación, maneras de dirigirse a las usuarias y los usuarios.
- Impulsar el diálogo entre pares, a fin de prevenir y evitar el silencio ante las situaciones violentas.
- Fortalecer prácticas democráticas y participativas en el reconociendo las cualidades de liderazgo.
- Fomentar el diálogo evitando posturas y actitudes autoritarias.
- Construcción de nuevas masculinidades.
- Deconstrucción de estereotipos sociales, étnicos, intergeneracionales, culturales, raciales, de diversidad sexual, identidad de género, estado de salud, a través de talleres, charlas o cualquier acción práctica que lo fomente.
- Evitar y revisar, críticamente, comentarios ofensivos, machistas, en doble sentido o que ridiculicen o desvaloricen lo femenino.
- Intervenir, de manera inmediata, ante conflictos y situaciones de violencia, acoso y discriminación con el fin de detener el proceso violento.

TÍTULO III

EJE DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento

Una vez conformado el Comité Institucional la máxima autoridad o su delegado/a socializará su integración a todas y todos los actores institucionales con la finalidad que se conozca a quienes deben acudir en casos de discriminación, acoso y/o toda forma de violencia

Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso y/o toda forma de violencia en los espacios del Núcleo Pichincha, son las siguientes:

- ❖ **Protección.** - Proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- ❖ **Confidencialidad.** - Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- ❖ **Imparcialidad.** - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.



Atribuciones del Comité Institucional

Las atribuciones establecidas en el marco del presente protocolo para el Comité Institucional son las siguientes:

- Promover un ambiente de respeto a los derechos humanos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad.
- Promover un ambiente libre de todas las formas de violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual.
- Receptar denuncias en el marco del presente protocolo.
- Brindar asistencia a quienes denuncian violaciones de derechos.
- Brindar asistencia urgente protegiendo la integridad y la vida de la persona.
- Brindar una escucha activa libre de prejuicios.
- Proporcionar apoyo y contención emocional evitando la culpabilidad, la discriminación y la revictimización.
- Formular e implementar políticas institucionales, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de violencia, acoso y discriminación.
- Aperturar espacios de expresión y reconocimiento de emociones en torno a los hechos vividos que permitan favorecer la resiliencia.
- Brindar acompañamiento y asesoría a las víctimas para la activación del presente protocolo y de los mecanismos externos de protección de derechos.
- Desarrollar las potencialidades y capacidades individuales y el autoconocimiento de todos los miembros de la comunidad académica.

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Mecanismos para la solución de conflictos

El Comité Institucional o quien haga sus veces, tienen la responsabilidad de abordar los conflictos suscitados dentro de los espacios institucionales, en el ámbito de sus competencias, a través de la conciliación institucional y las prácticas restaurativas.

Conciliación institucional

La conciliación dentro de los espacios públicos es un procedimiento voluntario en que las partes, asistidas por un tercero neutral, procuran llegar a un acuerdo con el objeto de alcanzar una solución a un conflicto. Este tercero neutral será la persona responsable del espacio ya sea un servidor/a, residente o administrador/a. De no estar de acuerdo las partes con ello, se reportará el caso al correo electrónico espaciosegurocce@gmail.com, con la finalidad de que el Comité respectivo resuelva la conciliación.

No procederá la conciliación institucional en los siguientes casos:

- Cuando se trata de casos de violencia y acoso.
- Cuando se pueda afectar al interés público o los derechos de terceras personas.
- Cuando estén involucrados derechos humanos o fundamentales, es decir, derechos inherentes a la persona.
- En general, en los casos en los que exista indicios del cometimiento de un delito.



- Otros casos en los que la Ley o demás normativa vigente lo prohíba, o se considere que puede causar un perjuicio a las partes.

Objetivo general

El objetivo general de la conciliación institucional es el fortalecimiento de las relaciones personales que se han visto afectadas por la presencia de una situación conflictiva.

Objetivo específico

El objetivo específico de la conciliación institucional radica en atender los conflictos que surgen en la convivencia diaria y que no han podido ser solucionados por sus protagonistas, a través del diálogo informal.

Tercero neutral

El tercero neutral podrá ser la persona responsable del espacio ya sea un servidor/a, residente o administrador/a, o a su vez podrá ser designado por el Comité Institucional, en caso de existir conflicto de interés.

El tercero neutral deberá cumplir con al menos las siguientes características:

- Capacidad para otorgar soluciones viables y responsables, ante situaciones de conflicto.
- Aptitud para la escucha activa.
- Creatividad para búsqueda de soluciones
- Aptitud para la promoción de la cultura de paz.
- Respeto por la confidencialidad.

Parámetros del modelo de conciliación institucional

El modelo de conciliación institucional cumplirá con los siguientes parámetros fundamentales:

- **Voluntariedad:** La conciliación institucional será procedente siempre y cuando se cuente con la voluntad de las partes involucradas, de someterse al mismo
- **Imparcialidad:** El rol del tercero neutral será el de un sujeto imparcial, que evita decantarse por una u otra de las partes en conflicto.
- **Confidencialidad:** Todo aquello que sea expresado en el contexto de la conciliación institucional no puede traspasar ese espacio.
- **Autodeterminación:** La solución al conflicto nace del consenso de las partes, con la colaboración del tercero neutral.
- **Seguridad:** Confianza de que los procesos son transparentes y neutrales.
- **Transigibilidad:** Refiere a que la materia sobre la que verse el conflicto sea transigible, y por lo tanto, no sea ilícito o imposible; que no se oponga a la libertad de las acciones o de conciencia y que no perjudique a un tercero en sus derechos.



- **Legalidad:** sólo se podrá conciliar en los casos que están permitidos por la Constitución y las leyes.

Herramientas para realizar a la conciliación

La conciliación podrá realizarse a través de una herramienta basada en la cohesión de grupo, mediante la cual todos tienen la oportunidad de expresarse y escuchar. Parte de una disposición, de las y los participantes, en forma de círculo, creando una situación de igualdad y respeto, de intervención voluntaria, confidencialidad y seguridad, y siguiendo unas normas básicas de funcionamiento.

Para el efecto, se determinará el orden de intervenciones en igualdad de condiciones procurando en todo tiempo referirse únicamente al hecho, acción o caso, y que exista permanentemente el respeto en las expresiones y actuaciones. Luego de las intervenciones la tercera persona neutral deberá hacer un resumen de lo tratado solicitando y/o proponiendo acuerdos para las partes en conflicto de acuerdo a todo lo expresado. Este acuerdo debe contar con el consentimiento de las partes y deberán ser formalizados de manera escrita con la finalidad de respetar su cumplimiento siempre a través de sus firmas.

Los enfoques de los círculos de diálogo, dependiendo del objetivo de trabajo, pueden ser los siguientes:

- Fomentar el autoconocimiento.
- Trabajar en la comunicación.
- Trabajar en la colaboración.
- Trabajar en la convivencia.
- Trabajar en el aprendizaje y evaluación.

Escucha activa: es la actividad básica de relación con el otro. El grado de calidad de la escucha facilita o dificulta el entendimiento y las posibilidades de colaboración mutua y determina las opciones a la hora de afrontar los conflictos cuando éstos aparezcan.

Expresiones afectivas: es la práctica que promueve el uso del lenguaje, sustituyendo mensajes culpabilizadores, por mensajes que se expresan desde el yo y que expresan sentimientos generados frente a una situación específica.

Suponen incidir en las relaciones “juicio-persona” y “observación-hecho”, es decir, más que juzgar a una persona por un hecho se busca observar el hecho en sí y sus consecuencias, tanto para los ofendidos como para los ofensores.

Conversaciones restaurativas: en las conversaciones restaurativas se formulan preguntas que permiten estimular la participación y la responsabilidad, evitando juzgar y culpabilizar.

Prácticas restaurativas de la conciliación

Las prácticas restaurativas buscan reparar el daño causado a personas y relaciones humanas debido a un conflicto interpersonal, procurando para ello que exista la decisión voluntaria por parte de las personas que se encuentran involucradas en los conflictos. Estas prácticas son complementarias a la conciliación institucional y se caracterizan por:



- Permitir afrontar conflictos entre personas entre las que exista desequilibrio de fuerzas o con terceras personas afectadas.
- Ofrecer herramientas y técnicas que posibiliten la prevención, sentido de pertenencia y mejora de las relaciones personales.
- Trabajar la empatía, el respeto, el asertividad, autenticidad y la aceptación de responsabilidades.
- Trabajar de manera transversal el razonamiento, la argumentación y la cooperación.
- Utilizar la reflexión personal como puntal básico en el cambio de actitud y los estilos comunicativos.
- Llegar acuerdos entre las partes.

TÍTULO IV

RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.

Orienta la acción efectiva en los casos de acoso, discriminación y violencia, en todos sus tipos, considerando que es imperativa la protección a la víctima, la aplicación del principio de confidencialidad y la observancia de las garantías del debido proceso y el derecho a la defensa, en todas las etapas de la ruta.

La ruta de acción en casos de violencia, acoso y/o discriminación se desarrolla en las siguientes etapas:

1. ETAPA DE DETECCIÓN:

1.1. Detección de casos de violencia, acoso y discriminación:

Los lineamientos establecidos en este protocolo y en el procedimiento plantean intervenciones que precautelan la dignidad de las personas que reportan o denuncian y al mismo tiempo, apoyan el proceso con un acompañamiento.

Es primordial que toda la comunidad institucional se involucre en este proceso con la finalidad de brindar protección integral y generar las condiciones necesarias para que las situaciones de violencia no sean naturalizadas y, en caso de cometerse, que estas sean debidamente sancionadas a fin de garantizar su no repetición y brindar una reparación integral a la persona vulnerada. Además, es importante que todas las personas conozcan los procesos que forman parte de la construcción de un sistema articulado de protección.

Para la detección, es importante contar con información que permita determinar la existencia de estas situaciones.

1.2. Indicadores para la detección de casos de violencia, acoso y discriminación, basados en género y orientación sexual.

- **Signos o indicadores físicos:** marcas, heridas, moretones, quemaduras, lesiones, fracturas, esguinces, problemas de salud, etc.
- **Signos o indicadores de comportamiento:** comportamientos de temor, cambios de comportamiento, sentimientos de culpa, desgano, tristeza, mentiras, hiperactividad, nerviosismo, llanto, nerviosismo etc.



- **Conductas que se identifican en la institución:** disminución del rendimiento laboral o educativo, falta de concentración, conductas disruptivas, conductas renuentes, cautela respecto al contacto físico, conductas agresivas, comportamientos extremos, conflictos con la autoridad.

1.3. Denuncia/ Reporte

Cualquier persona podrá denunciar o reportar el hecho de acoso, discriminación o cualquier forma de violencia al correo electrónico espaciosegurocce@gmail.com o a la persona responsable del espacio ya sea un servidor/a, residente o administrador/a, los responsables de las gestiones, el responsable de Talento Humano o la máxima autoridad, de manera inmediata se deberá conformar el Comité Institucional con la finalidad de que atienda el caso y pueda determinar resoluciones.

En el caso de que él o la denunciante, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no continuar con el proceso de denuncia o reporte, se recomienda que el Comité Institucional o quien haga sus veces, realice un seguimiento del caso fin de garantizar su bienestar de la persona.

De identificarse el posible cometimiento de un delito, de manera obligatoria se deberá realizar la denuncia respectiva ante la Fiscalía General del Estado y/o Policía Nacional (1800 DELITO ECU-911).

1.3.1 Personas e instancias que pueden presentar la denuncia/reporte.

- La persona afectada
- Toda persona o instancia que tenga conocimiento del caso. En este caso, se debe informar inmediatamente a la persona afectada sobre el protocolo de actuación, y bajo su consentimiento iniciar el proceso de denuncia/ reporte y definir si necesita algún tipo de apoyo de las instancias pertinentes.

1.3.2. Mecanismo para presentar la denuncia/reporte o caso

- De manera personal, en las oficinas de la institución, ante cualquier integrante del Comité Institucional.
- De manera escrita, mediante oficio, carta o correo electrónico, dirigido al correo espaciosegurocce@gmail.com, con el respetivo contacto.

1.3.3 Información que debe contener la denuncia/reporte.

La denuncia/ reporte deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona que denuncia/reporta.
- Identificación de la persona que ha sido acosada, discriminada y/o violentada.
- Identificación del presunto/a agresor/a.
- Lugar y fecha donde ocurrieron los hechos.
- Descripción o relato de los hechos.
- Evidencias que respalden los hechos, información de los posibles testigos o pruebas de los hechos denunciados, de existir.



Es importante enfatizar que la ausencia de uno o varios de estos elementos no constituirá justificación para no aceptar la denuncia.

1.4 Conformación del Comité Institucional

El Comité tiene la responsabilidad de conocer el caso, revisarlo con base a la denuncia/ reporte y tomar resoluciones al respecto, las mismas que deben estar sujetas a los lineamientos del presente instrumento.

El Comité Institucional tiene la obligación de:

1. Responder al reporte y/o denuncia
2. Brindar orientación del procedimiento y denuncia/reporte.
3. Recepción y registro de la denuncia/reporte.
4. Derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo.
5. Seguimiento del caso.

1.4.1 Lineamientos específicos de actuación del Comité

- Mantener el diálogo en un contexto de confidencialidad, garantizando la absoluta reserva.
- Evitar hacer preguntas intimidatorias o sugerir respuestas a ciertas preguntas.
- Realizar preguntas abiertas que no encasillen a la persona en una sola situación.
- Aclarar que la situación no debe generar sentimientos de culpa ni vergüenza.
- No se podrá generar apreciaciones o criterios personales.
- No generar falsos compromisos con las personas que denuncian de violencia.
- Describir, de forma objetiva, los antecedentes de las víctimas y los presuntos agresores, en caso de conocerlos.
- Prestar atención al lenguaje verbal y no verbal de la persona que denuncia, con el afán de facilitar el acompañamiento.
- Tomar en consideración los deseos de la persona que denuncia sobre su accionar ante la situación de violencia, acoso o discriminación.

1.5. Documentación que se genera posterior a la recepción de la denuncia

La documentación que se genera, desde estas instancias, es un registro del ingreso del caso y de las acciones de acompañamiento y seguimiento.

Este documento y sus anexos se presentarán ante los órganos responsables de la activación del protocolo, para que se inicie la gestión respectiva.

La información recibida se debe manejar con confidencialidad y respeto. En este sentido, la institución ofrecerá un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameriten, debiendo el/la denunciante, afectados/as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

2. ETAPA DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN



A nivel institucional, se deben definir las medidas a tomar y los procesos de acompañamiento que se implementarán para la persona que denuncia, bajo 3 posibles cursos de acción, que se pueden realizar de manera paralela:

1. Activación de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento;
2. Actuación y/o derivación ante organismos del Estado;
3. Análisis y Resolución.

Adicionalmente, de ser necesario, se deberán adoptar las medidas internas correspondientes para asegurar la protección de los derechos de las víctimas. No se deberá propiciar ningún tipo de careo o conciliación entre la víctima y el presunto agresor.

En el caso de las extensiones territoriales del Núcleo Pichincha de la CCE, se podrá solicitar apoyo psicológico de profesionales miembros de redes y cooperación externa con las que se pueda establecer convenios de colaboración para cumplir con este objetivo u otros mecanismos.

Medidas de atención

Al mismo tiempo que se realiza una primera contención a la/el denunciante, se inicia la atención de la persona, mediante las siguientes acciones:

- Primera entrevista y orientación sobre los procesos administrativos y legales.
- Ingreso formal de la denuncia y definición de procedimiento de atención más adecuado.
- Seguimiento del procedimiento a nivel institucional
- Informar a la persona que denuncia sobre el derecho a la confidencialidad, al apoyo psicológico, legal, social o de salud y protección.

El Comité Institucional será el responsable de la activación del protocolo, deberá mantener una postura ética, sin encubrir a los presuntos agresores bajo ninguna contemplación ni culpabilizar a ninguna de las partes. Se debe procurar brindar una atención completa, garantizando la integridad de las personas que han sido víctimas.

Medidas provisionales de protección

La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada de la persona denunciante, hasta la resolución del caso, especialmente si existe una relación cotidiana con la persona denunciada. Se le deberá dar las facilidades, a quien denuncia, para cumplir con sus responsabilidades laborales o artísticas, asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.

Se notificará a las personas involucradas sobre el procedimiento establecido, con el objeto de asegurar un proceso transparente y claro y para precautelar que ninguno de los involucrados incurra en conductas que puedan alterar el debido proceso.

3. ETAPA DE SEGUIMIENTO Y DERIVACIÓN:

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, el deber de denunciarlo. La persona que denuncia tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica,

la protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía General del Estado, para la sanción a quienes tengan responsabilidad.

Los casos de violencia, acoso o discriminación debidamente revisados y analizados, se derivarán a las instituciones estatales correspondientes, según los parámetros que a continuación se detallan:

ENTIDAD/ INSTITUCIÓN	ATRIBUCIONES/ COMPETENCIAS/ RESPONSABILIDADES	INSTANCIAS/ DIRECCIONES/ CONTACTOS
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO	<p>Artículo 195 de la Constitución: La Fiscalía dirigirá, de oficio o a petición de parte, la investigación preprocesal y procesal penal; durante el proceso ejercerá la acción pública con sujeción a los principios de oportunidad y mínima intervención penal, con especial atención al interés público y a los derechos de las víctimas. De hallar mérito acusará a los presuntos infractores ante el juez competente, e impulsará la acusación en la sustanciación del juicio penal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Unidades de Flagrancia, · Sistema Nacional de Protección y Asistencia a Víctimas y Testigos y otros participantes en el proceso penal. · Unidad de Atención en Peritaje Integral. · Denuncia en línea violencia contra la mujer y el núcleo familiar. <p>https://www.fiscalia.gob.ec/denuncia-en-linea-violencia-contra-la-mujer</p>
DEFENSORÍA DEL PUEBLO	<p>La Defensoría del Pueblo tiene como funciones la protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador y la defensa de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos que estén fuera del país.</p>	<p>Oficina Matriz: Av. 12 de Octubre 16-114 y Pasaje Nicolás Jiménez.</p>
JUNTAS CANTONALES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	<p>Esta institución atiende denuncias de cualquier hecho relativo al presunto cometimiento de un delito de acuerdo a lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal, contra cualquier persona nacional o extranjera. Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías Especializadas en violencia de género. En los casos de violencia, acoso o discriminación en los cuales la víctima no haya iniciado ya una denuncia ante la Fiscalía General del Estado, la autoridad institucional deberá acudir a</p>	<p>Medidas de protección. Seguimiento de las medidas de protección. Juntas Cantonales https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/juntas%20cantonalesproteccion.pdf</p>

ENTIDAD/ INSTITUCIÓN	ATRIBUCIONES/ COMPETENCIAS/ RESPONSABILIDADES	INSTANCIAS/ DIRECCIONES/ CONTACTOS
	<p>la Fiscalía correspondiente a fin de presentar la denuncia respaldada por el informe realizado por el personal del Consejo de Seguridad Institucional o quien haga sus veces. Es importante recalcar que la denuncia no es opcional, su encubrimiento constituye una infracción penal.</p> <p>Artículo 150 de la Ley para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres.</p> <p>Conocer de oficio o a petición de parte, los casos de amenaza o violación de los derechos de mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en el marco de su jurisdicción; y, disponer las medidas administrativas de protección que sean necesarias para proteger el derecho amenazado o restituir el derecho violado; Artículo 206 del Código de la Niñez y la Adolescencia.</p> <p>Disponer medidas administrativas de protección que sean necesarias para proteger el derecho amenazado o restituir el derecho violado.</p>	
TENIENTES POLÍTICOS	<p>Son los funcionarios encargados de otorgar las medidas administrativas de protección, a nivel parroquial, en el marco de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres.</p>	<p>https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/literal-b1-Directorio-de-la-institucion%CC%81n_Ene17.pdf</p>

ENTIDAD/ INSTITUCIÓN	ATRIBUCIONES/ COMPETENCIAS/ RESPONSABILIDADES	INSTANCIAS/ DIRECCIONES/ CONTACTOS
CONSEJO DE LA JUDICATURA	<p>Artículo 181 del Constitución de la República</p> <p>Definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial (...) dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial (...) Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial.</p> <p>En cada provincia funcionará una corte provincial de justicia (...) se organizan en salas especializadas en las materias que se correspondan con las de la Corte Nacional de Justicia.</p>	<p>Unidades Judiciales Centros de Mediación y Arbitraje.</p>
DEFENSORÍA PÚBLICA	<p>Artículo 191 de la Constitución de la República.</p> <p>Garantizar el pleno e igual acceso a la justicia de las personas que, por su estado de indefensión o condición económica, social o cultural, no puedan contratar los servicios de defensa legal para protección de sus derechos.</p>	<p>Consultorios jurídicos gratuitos https://www.defensoria.gob.ec/wp-content/uploads/2023/09/Directorio-CJG-2023-sep-27.pdf</p>
POLICÍA NACIONAL	<p>Artículo 158 de la Constitución de la República.</p> <p>Es una institución de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos (...) Las y los servidores de la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.</p>	<p>1800 DELITO ECU-911</p>