

LOS DERECHOS DE LA MUJER SON DERECHOS HUMANOS.



PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER EN EL AUDIOVISUAL ECUATORIANO

UN PROCESO DESARROLLADO DE MANERA CONJUNTA ENTRE
ORGANIZACIONES Y COLECTIVAS DEL CINE Y AUDIOVISUAL ECUATORIANO
2019-2020

CON EL APOYO DE:



COLECTIVA
MUJERES
¡ACCIÓN!



PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA A LA MUJER EN EL AUDIOVISUAL ECUATORIANO

Este Protocolo pretende prevenir la violencia a la mujer en los espacios que conforman el audiovisual en Ecuador, buscando mecanismos de atención de los casos, campañas de concientización y prevención, formación en género entre otros, para así trabajar juntos en un sector audiovisual libre de violencia de género.

TÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES

Art. 1. Objeto. - El presente Protocolo busca garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso, hostigamiento y/o violencia de género en la producción de cine y audiovisual en Ecuador. Para el efecto, el presente Protocolo establece mecanismos para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda clase de actos que constituyan acoso, hostigamiento y/o violencia de género tipificada, en la producción de cine y audiovisual en Ecuador. Cualquier acto de estas características en contra de cualquier trabajadora o trabajador de cine, audiovisual y televisión en el Ecuador no será tolerado, aceptado ni justificado.

Art. 2. Ámbito de Aplicación. - El presente Protocolo regirá para todas las personas trabajadoras y entidades contratantes dentro del sector del cine y audiovisual ecuatoriano, ya sea en el país o en el exterior, que se encuentren bajo contratación o que formen parte de una casa productora ecuatoriana o extranjera dentro del territorio ecuatoriano. Para efectos del mismo, el concepto de "lugar de trabajo" no se limitará al set de producción, sino a cualquier instancia asociada a la relación laboral o vinculada a las actividades de producción de cine, audiovisual y televisión.

SECCIÓN I: LA INSTITUCIÓN RECTORA

Art. 3. La Institución Rectora. - La INSTITUCIÓN RECTORA será la organización encargada de velar por el cumplimiento, defensa y aplicación efectiva del presente Protocolo, así como de sus intereses, principios y derechos. Tendrá autonomía en la gestión de todos los recursos para su buen funcionamiento.

Art. 4. Conformación. - La INSTITUCIÓN RECTORA se conformará por un equipo de mínimo 5 representantes de gremios, asociaciones, asambleas entre otros, que serán designadas por medio de concurso de méritos que será llevado adelante por cada asociación, gremio, asamblea entre otros. Las personas mejor puntuadas serán quienes formen parte de la Institución, solicitando su compromiso absoluto de mantener contacto frecuente con las entidades que definieron ser parte de la INSTITUCIÓN RECTORA. Las integrantes de la INSTITUCIÓN RECTORA deberán cumplir con una formación o trayectoria en género. Se contará con un comité de mínimo 3 personas que serán seleccionadas al momento de la conformación de la INSTITUCIÓN RECTORA, para el manejo de casos de apelación frente procesos llevados a cabo por este organismo. El Comité de Apelación actuará única y exclusivamente durante estos procesos. (Art. 18). Además, la INSTITUCIÓN RECTORA deberá contar con al menos dos profesionales en psicología y derecho, que serán designadas por cada asociación, gremio, asamblea, entre otros, para proteger la credibilidad y buen funcionamiento de la misma.

La INSTITUCIÓN RECTORA deberá conformarse por nuevas representantes cada 2 años.

Art. 5. Atribuciones. - La INSTITUCIÓN RECTORA tiene la facultad de dar cumplimiento a lo establecido en el presente Protocolo, de acuerdo a la legislación y normativa vigente, para lo cual tendrá, entre otras, las siguientes atribuciones:

- a) Llevar adelante la investigación y sistematización de la información sobre todas las formas de violencia de género dentro del sector del cine y audiovisual ecuatoriano;
- b) Proponer políticas y regulaciones relacionadas con violencia de género dentro del sector;
- c) Diseñar e implementar campañas comunicacionales;
- d) Organizar programas de formación en materia de género;
- e) Elaborar procedimientos internos y sus correspondientes reglamentos, de ser necesario;
- f) Recibir y gestionar denuncias por actos de acoso, hostigamiento y/o violencia de género dentro del sector;
- g) Investigar actos denunciados y aplicar sanciones, de ser procedente;
- h) Brindar ayuda psicológica a las víctimas de acoso, hostigamiento y/o violencia de género;
- i) Brindar a las víctimas asesoría y acompañamiento legal;
- j) Suscribir convenios con entidades públicas y privadas, y organizaciones relacionadas con los fines de este Protocolo a nivel nacional e internacional;
- k) Presentar denuncias ante autoridades públicas, en caso de ser necesario;
- l) Demás atribuciones necesarias para alcanzar los fines perseguidos por este Protocolo.

SECCIÓN II: DEFINICIONES

Art. 6. Definiciones. - Para efectos del siguiente Protocolo se usarán las siguientes definiciones:

Art. 6.1. Violencia física.- Todo acto u omisión 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, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación. Asimismo podrán entenderse como formas de violencia física, las contenidas en el art. 156 del Código Orgánico Integral Penal (COIP).¹

Art. 6.2. Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad

psicológica y emocional. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de su formación, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley. Asimismo podrán entenderse como formas de violencia psicológica a las contenidas en el Art. 157 del Código Orgánico Integral Penal (COIP).²

Art. 6.3. Violencia sexual. - Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación. Se entenderán como formas de violencia sexual, entre otras, las siguientes:

- a) Acoso u hostigamiento sexual, formas de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y no consentida por la persona que sufre, valiéndose de una situación de poder o jerarquía laboral, económica, social, docente, religiosa o similar, que implique subordinación de la víctima o entre iguales, ejercidas en cualquier espacio o relación asociada al contexto laboral.

¹ **Art. 156.-** Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

² **Art. 157.-** Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que realice contra la mujer o miembros del núcleo familiar amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.

Si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción recae en la persona de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, la sanción será la máxima pena, aumentada en un tercio.

- b) Abuso sexual: forma de violencia cometida por una persona en contra de la voluntad de otra, en que se le obligue a la víctima a ejecutar un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración ni violación propiamente dicha.
- c) Violación: forma de violencia cometida a través del acceso carnal sin consentimiento, 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. Asimismo podrán entenderse como formas de violencia sexual contenidas en este artículo, a las contenidas en los Arts. 158 y 159 del Código Integral Penal (COIP)¹.

¹ **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

- d) También serán consideradas como una forma de violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja, autoridad o poder frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, entre otras. Otras formas de violencia sexual son las perpetradas por el abusador y/o por cualquier otra persona, que devengan en el embarazo de niñas y adolescentes; así como también la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía.

Art. 6.4. Violencia económica o patrimonial. - Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, y derechos patrimoniales. También se considera violencia económica o patrimonial la limitación de los recursos económicos de las mujeres, destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para asegurar una vida digna, la limitación o el control de los ingresos, y percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Art. 6.5. Violencia simbólica. - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres. El no reconocimiento de un aporte, participación, autoría o creación parcial o total de carácter intelectual, creativo, entre otros.

Art. 6.6. Violencia política. - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas sociales, lideresas de asociaciones o sindicatos audiovisuales o en contra de su familia. También se considera violencia política a cualquier comportamiento o acto que se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo; o para inducir u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones.

Art. 6.7. Comportamientos que constituyen acoso. - Constituyen comportamientos inapropiados de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual o violencias tipificadas y que afectan a la víctima y pueden contribuir a un entorno laboral hostil:

- a) De naturaleza física: tocamientos, invasión al espacio físico o personal, contacto físico no deseado, desarrollado en ambientes tanto al interior del Set o del lugar de trabajo, como fuera de él, que guarden vinculación con la relación laboral.
- b) De naturaleza verbal: comentarios y preguntas no deseadas sobre el estilo de vida, orientación, identidad, conducta sexual o roles de género; insinuaciones, burlas y bromas con tinte sexual; chismes o rumores que afecten al prestigio y la reputación, y que tengan connotaciones sexuales o violencias tipificadas; llamadas telefónicas, mensajes por medios escritos y/o electrónicos ofensivos,

u otras prácticas análogas, será sancionada con el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.

Art. 159.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar causándole lesiones o incapacidad que no pase de 3 días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.

presión o insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o reuniones no deseadas fuera o dentro del Set o del lugar de trabajo;

- c) De naturaleza no verbal: tales como silbidos, gestos sexualmente sugestivos, dar regalos o dejar objetos sexualmente sugestivos y/o pornográficos; difundir imágenes, fotografías o videos que puedan ser incómodos para la víctima. En el caso de modelos, actrices y trabajadoras, los requerimientos de acciones no especificadas en el contrato escrito y durante la etapa de producción (guión y plan de rodaje) como besos, escenas de semidesnudos, desnudos o cualquier acción que tenga connotaciones sexuales.

Asimismo podrán entenderse como otros comportamientos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual o violencias tipificadas, los contenidos en el Art. 166 del Código Orgánico Integral Penal (COIP).²

TÍTULO 2: PROCESO DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS

SECCIÓN I: INICIO DEL TRÁMITE

Art. 7. Presentación de denuncia. - LA INSTITUCIÓN RECTORA receptorá todo tipo de denuncias sobre el presunto cometimiento de actos que se encuentren prohibidos por este Protocolo y/o las leyes relacionadas a la violencia de género. La denuncia deberá contener la identificación plena de la persona denunciante y la persona denunciada, y la narración de los actos de violencia.

La denuncia se la podrá hacer por medios verbales o escritos; en caso de ser una denuncia verbal, la persona encargada de receptor la misma deberá dejar constancia escrita. Asimismo, puede ser presentada por medios personales, telefónicos o telemáticos.

Cuando una víctima presenta una denuncia ante la INSTITUCIÓN RECTORA, ésta tiene la obligación de informarle sobre la existencia del presente Protocolo y los procedimientos que se siguen para su atención. De esta manera, la víctima tendrá a su disposición toda la información necesaria para iniciar el procedimiento que considere apropiado. Obtenido el consentimiento de la víctima, la INSTITUCIÓN RECTORA abrirá el expediente e iniciará la tramitación de uno de los procesos administrativos detallados en el presente Protocolo. Además, la INSTITUCIÓN RECTORA valorará la denuncia y, de encontrarse indicios claros y suficientes sobre el cometimiento de un delito penal, presentará una denuncia ante la Fiscalía General del Estado, o ante las autoridades de las comunas, comunidades, pueblos o nacionalidades, de

² **Art. 166.-** La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleándose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

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

conformidad con lo que dispone el Artículo 171 de la Constitución de la República del Ecuador donde se encuentra vigente el pluralismo jurídico, con el consentimiento y acompañamiento de la víctima.

La denuncia podrá también ser presentada por una tercera persona pero, para dar inicio al trámite, se requerirá poner en conocimiento de la víctima y obtener su consentimiento.

Art. 8. Confidencialidad. - La INSTITUCIÓN RECTORA deberá garantizar la confidencialidad de todas las denuncias y los procedimientos administrativos. La denuncia y su procesamiento serán de conocimiento exclusivo de la víctima, de la persona denunciada y del personal especializado de la INSTITUCIÓN RECTORA. Para el efecto, los involucrados suscribirán un acuerdo de confidencialidad que obligará a respetar la misma. La filtración de la información será considerada como una falta grave, sujeta a las sanciones contempladas en las leyes aplicables. La información sobre los expedientes abiertos por la INSTITUCIÓN RECTORA solo podrá ser utilizada con fines estadísticos y para la elaboración de políticas de prevención del acoso, hostigamiento y/o violencia de género dentro de la industria y la producción del cine y el audiovisual en Ecuador. Asimismo, podrán ser remitidos a las autoridades nacionales competentes, si aquello fuera requerido.

Art. 9. Trámite administrativo. - Se establecen dos alternativas para el trámite administrativo de las denuncias recibidas por la INSTITUCIÓN RECTORA:

- a) Intervención temprana o voluntaria; y, la
- b) Intervención formal.

La elección del tipo de procedimiento a iniciarse será potestad de la víctima, con asesoría de la INSTITUCIÓN RECTORA. En ese sentido, el trámite de intervención temprana podrá implementarse si la persona causante de la agresión no tiene denuncias previas en su contra, si no se identifica una intención dañosa significativa por parte de la persona causante de la agresión, si el nivel de afectación que el acto causó en la víctima es menos grave, si se prevé receptividad de parte de la persona causante de la agresión, entre otros.

En los casos de denuncias sobre actos de violencia que no cuenten con las características previamente establecidas y, en general, cuando se trate de actos de violencia graves, se deberá recomendar a la víctima iniciar una intervención formal.

SECCIÓN II: INTERVENCIÓN TEMPRANA

Art. 10. Proceso de intervención temprana. - Si la víctima desea iniciar el trámite por esta vía, la INSTITUCIÓN RECTORA receptorá la evidencia documental o testimonial que la víctima pueda aportar sobre los actos denunciados. Se deberá necesariamente receptor el testimonio de la víctima, el cual deberá ser grabado por medios electrónicos, con el fin de evitar re victimizaciones, a menos que la víctima no consienta ser grabada. Estas grabaciones deberán ser mantenidas con el mayor nivel de confidencialidad por la INSTITUCIÓN RECTORA y sólo podrán ser utilizadas para los fines del procedimiento administrativo o para ser remitidas a las autoridades nacionales competentes, en caso de una denuncia.

Art. 10.1. Notificación a la persona causante de la agresión y seguimiento del caso. - Posteriormente, la INSTITUCIÓN RECTORA notificará sobre la denuncia a la persona causante de la agresión, le ordenará formalmente que cese su comportamiento. Mediante la notificación se exigirá a la persona causante de la agresión que suscriba un compromiso escrito de cumplir con la orden y cumplir los compromisos adicionales

que el caso requiera. El acuerdo de compromiso a firmarse será consensuado con la víctima. La INSTITUCIÓN RECTORA hará el seguimiento del caso según corresponda.

Si la persona causante de la agresión se negare a firmar el compromiso, se iniciará un proceso de intervención formal.

Art. 10.2. Mecanismos de comunicación. - La INSTITUCIÓN RECTORA, mediante reglamento interno, definirá los diferentes mecanismos de comunicación durante la etapa de atención temprana o voluntaria. Salvo requerimiento expreso de la víctima, la INSTITUCIÓN RECTORA no realizará reuniones conjuntas en que la persona causante de la agresión y la víctima se encuentren presentes de forma simultánea para discutir los actos denunciados.

SECCIÓN III: INTERVENCIÓN FORMAL

Art. 11. Presentación de pruebas. - Cuando la víctima desea iniciar el trámite por esta vía, la INSTITUCIÓN RECTORA notificará a la persona causante de la presunta agresión sobre el inicio del trámite y le ordenará formalmente que cese su comportamiento. Más adelante, la INSTITUCIÓN RECTORA receptará la evidencia documental, testimonial o de cualquier índole que la víctima o la persona causante de la presunta agresión quieran aportar sobre los actos denunciados y, además, estará a cargo de recabar, por su lado, cualquier otra evidencia disponible.

Art. 11.1. Recepción del testimonio de la víctima. - Se deberá necesariamente receptar el testimonio de la víctima, el cual deberá ser grabado por medios electrónicos, con el fin de evitar la revictimización, a menos que la víctima no consienta ser grabada. Estas grabaciones deberán ser mantenidas con el mayor nivel de confidencialidad por la INSTITUCIÓN RECTORA y sólo podrán ser utilizadas para los fines del procedimiento administrativo o para ser remitidas a las autoridades nacionales competentes, en caso de una denuncia.

Art. 11.2. Principio de centralidad en la víctima. - La palabra de la víctima no debe ser cuestionada en ninguna etapa del proceso, pero sí debe ser verificada, para lo cual se implementarán mecanismos que operarán a partir del principio de centralidad en la víctima y de especial cuidado frente a las diversas formas de revictimización.

Art. 12. Separación de las partes. - Mientras se lleva a cabo la atención del caso en la intervención formal, la INSTITUCIÓN RECTORA deberá procurar que las partes directamente involucradas en el caso sean separadas físicamente. La separación buscará evitar la revictimización y las posibles represalias.

En los casos que no haya posibilidad de separación física de las partes, la INSTITUCIÓN RECTORA determinará las opciones, caso por caso, de conformidad con las circunstancias.

Así por ejemplo, en caso de rodajes conjuntos, una persona delegada de la INSTITUCIÓN RECTORA supervisará dicha producción para velar por la seguridad de la víctima, garantizando la confidencialidad del caso en todo momento.

Art. 13. Evaluación de evidencia y calificación de los hechos. - Una vez recabada toda la evidencia disponible, la INSTITUCIÓN RECTORA revisará la denuncia, llevará a cabo la apertura del expediente,

hará el análisis de los hechos y, de evidenciarse el cometimiento de un acto de acoso, hostigamiento y/o violencias de género tipificadas, calificará los actos de graves o muy graves. Esta calificación dependerá de elementos como: nivel de premeditación e intención dañosa por parte de la persona causante de la agresión en los actos denunciados; aprovechamiento de una relación de poder o autoridad; aprovechamiento de la situación de debilidad, vulnerabilidad o indefensión de la víctima; cometimiento del delito contra niños, niñas o adolescentes; nivel de afectación ocasionado en la víctima; reincidencia o configuración de un delito penal.

La sanción que reciba la persona causante de la agresión dependerá de la calificación de grave o muy grave del acto denunciado.

Art. 14. Sanciones. - Las sanciones serán impuestas dependiendo del tipo de falta del que se trate:

- En caso de faltas **graves**: Se impondrá una multa de 1 hasta 4 salarios mínimos a la persona causante de la agresión. El dinero recaudado será entregado en un 60% a modo de reparación a la víctima y el otro 40% a la administración y gestión de la INSTITUCIÓN RECTORA.
- En caso de faltas **muy graves**: de igual forma, se le impondrá a la persona causante de la agresión una multa de 3 a 8 salarios mínimos. El dinero recaudado será entregado en un 60% a modo de reparación a la víctima y el otro 40% a la administración y gestión de la INSTITUCIÓN RECTORA.

Además, se solicitará la suspensión de las contrataciones a la persona causante de la agresión durante un periodo que puede ir desde una semana hasta un mes. Si el caso así lo amerita, se solicitará la expulsión de la persona causante de la agresión del gremio al que pertenece o se solicitará su separación del espacio de trabajo.

En caso de incumplimiento de la multa impuesta, la INSTITUCIÓN RECTORA podrá establecer sanciones adicionales.

Art. 15. Elaboración del dictamen. - La INSTITUCIÓN RECTORA preparará el Informe y el dictamen correspondiente a cada denuncia, que deberá contener el análisis de los hechos denunciados y de la evidencia presentada; la determinación de si existió o no un acto de acoso, hostigamiento y/o violencia de género; y, de existir, la calificación del hecho y las medidas de protección y sanciones a imponerse. Este dictamen será notificado a la víctima y a la persona causante de la presunta agresión.

Art. 15.1. Acciones y sanciones adicionales. - La INSTITUCIÓN RECTORA podrá requerir a la empresa o persona contratante que tome las acciones necesarias para garantizar la implementación de las medidas de protección o sanciones correspondientes.

Art. 15.2. Seguimiento del caso. - La INSTITUCIÓN RECTORA hará el seguimiento del caso según corresponda.

Art. 16. Duración del proceso de intervención formal. - A partir de la presentación de la denuncia, la INSTITUCIÓN RECTORA no deberá tardar más de un mes en emitir el dictamen en el que resuelva la situación denunciada, a menos que, excepcionalmente, se presenten dificultades que por fuerza mayor prolonguen el proceso.

Art. 17. Remisión de dictamen. - Una vez emitido el dictamen y concluido el proceso de intervención formal, la INSTITUCIÓN RECTORA se encargará de remitir los dictámenes sancionatorios a los sistemas de calificación y certificación del Ministerio de Cultura y Patrimonio (MCYP), del instituto de fomento a la creatividad e innovación (IFCI), y de las cámaras y gremios de la Producción; estos serán incluidos en el expediente correspondiente como una información vinculante para los trámites y para las convocatorias públicas gestionadas por estas instituciones, y de la misma manera se desarrollarán las acciones complementarias que correspondan.

Art. 18. Apelación. - La persona denunciante y denunciada podrán apelar el dictamen de la INSTITUCIÓN RECTORA. En este caso el dictamen definitivo será resuelto por el Comité de Apelación (Art. 4).

SECCIÓN IV: REGLAS GENERALES APLICABLES A TODO PROCEDIMIENTO

Art. 19. Acompañamiento psicológico. - En cualquier momento durante la tramitación de una denuncia, a petición de la víctima o de oficio, la INSTITUCIÓN RECTORA brindará atención psicológica para la víctima. Esta atención estará a cargo del personal de la INSTITUCIÓN RECTORA o de las organizaciones adjuntas y/o relacionadas. El acompañamiento psicológico podrá extenderse por el tiempo que lo requiera la situación de la víctima. Una vez que concluya, el personal técnico de la INSTITUCIÓN RECTORA y organizaciones adjuntas y/o relacionadas, deberán levantar un acta de cierre del caso desde la óptica terapéutica.

Art. 20. Medidas de protección. - En cualquier momento durante la tramitación de una denuncia, la INSTITUCIÓN RECTORA podrá imponer las medidas de protección que considere necesarias para salvaguardar la integridad de la víctima. Estas medidas pueden ser: ordenar el alejamiento mandatorio de la persona causante de la agresión; prohibir la ejecución de actos intimidatorios o amenazas de la persona causante de la agresión hacia la víctima; ordenar asistencia psicológica para la persona causante de la agresión; u ordenar asistencia psicológica para la víctima.

En ningún caso las medidas a imponerse significarán la separación de la víctima de sus espacios de trabajo. La INSTITUCIÓN RECTORA podrá requerir a la empresa o persona contratante que tome las acciones necesarias para garantizar la implementación de las medidas de protección.

Adicionalmente, si la situación lo requiere, la INSTITUCIÓN RECTORA brindará el acompañamiento necesario a la víctima para la obtención de medidas administrativas inmediatas de protección ante las Juntas Cantonales de Protección de Derechos u organizaciones relacionadas a la protección de los derechos de la mujer, de conformidad con la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres.

Art. 21. Derivación del expediente. - Si en cualquier momento del proceso existiesen, a juicio de la INSTITUCIÓN RECTORA, indicios claros y suficientes sobre la configuración de un delito penal, la INSTITUCIÓN RECTORA presentará una denuncia ante la Fiscalía General del Estado o ante las autoridades de las comunas, comunidades, pueblos o nacionalidades. De conformidad con lo que dispone el artículo 171 de la constitución de la república del Ecuador donde se encuentra vigente el pluralismo jurídico, con el consentimiento y acompañamiento de la víctima.

Art. 22. Represalias. - La INSTITUCIÓN RECTORA garantizará la inexistencia de represalias en el momento de la presentación de la denuncia, durante el proceso de atención e investigación y luego de la decisión administrativa, en los casos siguientes:

- a) Si alguna de las partes toma represalias durante cualquier momento del proceso, se considerará que existe un agravante en el caso; y, de serlo dará lugar a que se abra el proceso correspondiente separado por acoso laboral o violencias tipificadas de conformidad con la normativa legal correspondiente.
- b) Si alguna de las partes toma represalias luego de que el proceso haya finalizado, dará lugar a que se abra un proceso nuevo por acoso laboral de acuerdo con lo contemplado en la normativa correspondiente. El acta de cierre del caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual constituirá prueba durante el nuevo proceso por acoso laboral y violencias tipificadas.

TÍTULO 3. ACCIONES COMPLEMENTARIAS

SECCIÓN I: ACCIONES DISCIPLINARIAS COMPLEMENTARIAS

Art. 23. Prevención y erradicación. - La INSTITUCIÓN RECTORA facilitará los expedientes internos a las entidades que componen el sistema nacional para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer y otros organismos vinculantes si el caso lo requiere. Los sistemas de calificación y certificación del Ministerio de Cultura y Patrimonio, del Instituto de Fomento a la Creatividad e Innovación (IFCI) y las Cámaras y Gremios de producción recibirán la información generada por la INSTITUCIÓN RECTORA acerca del caso si éste es de intervención formal, y será incluida en el expediente correspondiente como una información vinculante para los trámites y para las convocatorias públicas gestionadas por estas instituciones. Así mismo se desarrollarán acciones complementarias.

Art. 26. Fortalecimiento de capacidades. - Luego del cierre de cada caso el equipo de la INSTITUCIÓN RECTORA generará un expediente, que se mantendrá bajo reserva y confidencialidad, con experiencias aprendidas del tratamiento y aplicación del Protocolo a fin de fortalecer las capacidades del equipo y procedimientos especializados de la INSTITUCIÓN RECTORA. La INSTITUCIÓN RECTORA facilitará un documento de evaluación para el fortalecimiento y mejora de sus procedimientos.

SECCIÓN II: PREVENCIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA

Art. 27. Acciones de prevención. - Las acciones de prevención son un conjunto de medidas destinadas a evitar que se cometan actos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y/o violencias tipificadas en la producción de cine, audiovisual y televisión en Ecuador, así como frenar su cometimiento y atenuar sus consecuencias una vez que se hayan producido. Las acciones de prevención que se diseñen e implementen tendrán claramente incorporado el enfoque de igualdad de género y buscarán nutrirse de aportes multidisciplinarios. Además, deberán ser permanentes, estructuradas y planificadas en forma de programas, abarcando diferentes niveles de acción.

Las intervenciones de prevención pueden ser divididas en tres categorías:

- a) Prevención primaria. La INSTITUCIÓN RECTORA diseñará y ejecutará campañas de sensibilización y programas de capacitación focalizados para todas las personas que participen de la producción de cine, audiovisual y televisión en Ecuador en todas sus etapas y de tipo general a otros actores del sector (agencias de publicidad, canales de televisión, MCYP, IFCI) con el propósito de prevenir conductas de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y violencias tipificadas. Para esta categoría de prevención, se compartirá un documento informativo de prevención y cero tolerancia hacia la violencia de género adjunto al Protocolo que se recomendará difundir en el Set y otros espacios de trabajo, de manera digital u otros medios, previo al inicio de una producción audiovisual.
- b) Prevención secundaria. Son respuestas inmediatas a un caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y violencias tipificadas para hacer frente a las consecuencias a corto plazo, evitando la revictimización.
- c) Prevención terciaria. Incluye respuestas a largo plazo, después de que el acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y violencias tipificadas se haya producido a fin de hacer frente a las consecuencias que puede tener la víctima y realizar intervenciones de tratamiento con las personas agresoras para evitar su reincidencia. Este tipo de acciones serán desarrolladas por el equipo especializado de la INSTITUCIÓN RECTORA, con el apoyo de especialistas en enfoque de género y organizaciones relacionadas.

La INSTITUCIÓN RECTORA, con el propósito de hacer efectivo el cumplimiento de este Protocolo, otorgará un documento adjunto con un formato de cláusula tipo vinculante de cumplimiento del mismo para ser incluida en los contratos entre las partes.

TITULO 4: PREVENCIÓN EN LA PREPRODUCCIÓN, PRODUCCIÓN, POSTPRODUCCIÓN Y EN EL SET

SECCIÓN I: SOBRE LOS ESPACIOS DE CASTING Y ENSAYOS

Art. 28. Casting y ensayos. - El casting y los ensayos se realizarán en espacios adecuados para las modelos, actrices y trabajadoras en general, como salas de ensayos, salas de teatro, estudios fotográficos, o sets de producción/rodaje. En cualquier espacio se deberá contar con la presencia de al menos 2 mujeres del equipo de casting, dirección o producción. Si la producción no cuenta con la capacidad logística para facilitar este acompañamiento, las actrices, modelos y trabajadoras podrán asistir con un/a acompañante. En caso de que el casting y los ensayos se realicen en otro tipo de espacios públicos o privados (hoteles, hostales, residencias, moteles, bares, discotecas) donde las modelos, las actrices y trabajadoras se encuentren expuestas a situaciones de vulnerabilidad, las zonas dispuestas deberán ser siempre en áreas compartidas o de uso público. Las personas que participen del casting o de los ensayos tendrán derecho a estar acompañadas durante todo el proceso, si así lo solicitan. Las modelos y actrices deberán tener conocimiento previo del contenido del proceso de casting, lo que incluirá de forma ejemplificativa pero no

limitativa: la vestimenta, el tipo de escena, el rol o personaje, las interacciones con otros personajes, entre otras.

Art. 29. Sobre los espacios de viajes, hospedajes y espacios compartidos. - Es sumamente importante que la producción considere la seguridad frente a violencias sexuales y tipificadas como prioritaria en hoteles, hostales, espacios de alimentación, espacios sanitarios, transportes, y otros espacios compartidos que involucren a la producción en cualquiera de sus etapas. Las personas que se sientan inseguras dentro de cualquiera de estos espacios tienen absoluto derecho de solicitar y exigir a la producción atención a sus requerimientos de seguridad y privacidad, y que estos sean aplicados de forma razonable y en la medida de lo posible. La no observancia de estos requerimientos de forma injustificada dará potestad a la INSTITUCIÓN RECTORA de adoptar las medidas previstas y correspondientes en este Protocolo.

Art. 30. Sobre las relaciones de autoridad y de poder. - Las relaciones de poder serán debidamente observadas. Para evitar el abuso de las mismas: la producción otorgará los mecanismos privados y confidenciales para que las personas vulneradas puedan denunciar estos actos leves. Tanto los jefes de área como los responsables de las y los trabajadores en cualquier etapa de la producción deberán estar en capacidad de receptar las denuncias y manejarlas de acuerdo al presente Protocolo. Los espacios de producción deberán mantenerse como estrictamente profesionales, evitando insinuaciones o acciones que puedan generar acosos agravados por abusos de poder. La no observancia de estos requerimientos de forma injustificada dará potestad a la INSTITUCIÓN RECTORA de adoptar las medidas correspondientes.

Art. 31. Sobre las trabajadoras en posiciones subalternas. - Se considera a las trabajadoras que ocupan espacios de trabajo en posiciones subalternas como personas con altos niveles de vulnerabilidad. Por lo tanto la producción y los/las jefes/as de área deberán tener especial cuidado sobre las consecuencias que la no observancia frente a esta condición, podría causar.

Art. 32. Sobre el rodaje de escenas íntimas y de alta vulnerabilidad. - Deberán existir áreas o espacios donde las actrices puedan estar seguras durante la preparación de escenas íntimas y de alta vulnerabilidad. Durante la realización de las escenas íntimas deberá estar presente en el Set únicamente el equipo mínimo imprescindible. De preferencia y en la medida de lo posible, este equipo será conformado en su mayoría por mujeres. El equipo pertinente debe tener cerca del Set prendas necesarias para cubrir, entre toma y toma, a las actrices y modelos participantes. Se considerará un espacio de tolerancia cero para comentarios o comportamientos inadecuados por parte de cualquier persona en el equipo técnico y artístico.

Art. 33. Sobre el comportamiento en el set durante las escenas íntimas y de alta vulnerabilidad. - Para la producción y rodaje de escenas íntimas y de alta vulnerabilidad quedan prohibidos:

- a) El ingreso con dispositivos móviles, de grabación de imágenes o sonidos que no sean parte del equipo oficial del proyecto;
- b) Comentarios ofensivos, obscenos;
- c) Cualquier comportamiento no profesional durante el proceso de ensayo, o rodaje de dicha escena;
- d) El monitoreo en vivo de la escena deberá estar limitado únicamente a la gente que profesionalmente lo requiera. Está prohibido tomar fotografías del monitor durante la escena;

- e) Cualquier uso de la imagen de la actriz o modelo no consentido específicamente en el contrato de prestación de servicios, tendrá las consecuencias y sanciones legales correspondientes;
- f) La difusión de imágenes íntimas de este tipo de escenas tendrá las consecuencias y sanciones legales correspondientes.

Todas estas acciones serán supervisadas por personal delegado por la producción, siendo ésta quien garantizará la integridad de las partes durante dicha escena;

Art. 34. Sobre la regulación de las condiciones de escenas íntimas. - El contrato para modelos y actrices incluirá un anexo/adenda/cláusula concreta, o se firmará un nuevo contrato específico que regulará las condiciones, los planos y escenas establecidos previamente durante la fase de producción, así como en el guión y en el plan de rodaje (como besos, contacto físico, semidesnudos, desnudos) o cualquier contenido que requiera la exposición de su intimidad. Este contrato tiene posibilidad de ser modificado, siempre y cuando exista mutuo acuerdo entre las partes. La utilización del material por fuera de lo acordado en el contrato tendrá las consecuencias civiles y penales correspondientes. La adición o solicitud de acciones, planos o secuencias fuera de aquellas previamente establecidas en el contrato será considerada como comportamientos inapropiados de acoso, y por lo tanto serán sujetos de denuncia y sanción.

TÍTULO 5. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

SECCIÓN I: CONFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN RECTORA

Primera. Conformación transitoria. - La INSTITUCIÓN RECTORA se conformará en principio por una comisión interina determinada por los entes involucrados en el desarrollo del presente Protocolo. La comisión interina contará con un plazo de 3 a 6 meses para la conformación del equipo definitivo de la INSTITUCIÓN RECTORA. Durante este periodo la comisión interina deberá gestionar los mecanismos de autonomía administrativa/financiera, así como la suscripción de convenios que garanticen el buen funcionamiento de la INSTITUCIÓN RECTORA.

Segunda. Sistema de Recepción de Denuncias - Se dispone que, en un período de 3 meses posteriores a la conformación de la INSTITUCIÓN RECTORA, ésta habilite los sistemas de recepción de denuncias sobre casos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y/o violencias tipificadas con los filtros de seguridad correspondientes para garantizar la confidencialidad y credibilidad en estos procesos. Previo a la conformación de la misma, se definirá una comisión transitoria para la atención de casos urgentes.

Tercera. Asistencia Técnica. - En un período de 3 meses a partir de la conformación de la INSTITUCIÓN RECTORA, se levantará con el apoyo técnico de ONU Mujeres y otras organizaciones aliadas, las herramientas a ser utilizadas en la presentación de denuncias, así como los mecanismos de verificación de las pruebas testimoniales a fin de que eviten la revictimización de la denunciante.

Cuarta. Cooperación técnica en atención psicológica. - La INSTITUCIÓN RECTORA coordinará con el MCYP, el IFCI, el Ministerio de Trabajo (y otras instituciones públicas con la rectoría en temas de cultura y producción audiovisual y trabajo) la implementación de acuerdos de cooperación técnica con entidades

especializadas para otorgar atención psicológica a las y los profesionales y trabajadores del cine, el audiovisual y la televisión en Ecuador. Para el cumplimiento de este objetivo, se determina un período de 6 meses a partir de la conformación de la INSTITUCIÓN RECTORA.

Quinta. Campañas de sensibilización y capacitaciones.- En un período de tres meses a partir de la firma del presente Protocolo, la INSTITUCIÓN RECTORA con el apoyo de las asociaciones firmantes al Protocolo y organizaciones vinculadas, realizará campañas de sensibilización y capacitaciones a profesionales y trabajadores del cine, audiovisual y la televisión, en materia de acoso, hostigamiento, violencia sexual, violencias tipificadas e igualdad de género.

Sexta. Espacios y mecanismos adecuados para la recepción de denuncias. - Para asegurar la imparcialidad y objetividad de la investigación y el debido proceso, en un período de tres meses a partir de la firma del presente Protocolo, la INSTITUCIÓN RECTORA establecerá un espacio físico adecuado, así como mecanismos de videoconferencia privada u otros que garanticen la confidencialidad y comodidad para que las y los involucrados en los procesos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y/o violencias tipificadas, presenten sus testimonios, pruebas y otras evidencias. Se tomará en cuenta lo dicho en el Art.

11.2 sobre la revictimización, tratado en este protocolo.

TÍTULO 6: DISPOSICIONES GENERALES

Primera. Vigencia. - A partir de su suscripción, este Protocolo entra en vigencia a través de un organismo transitorio, y previo a la conformación de la INSTITUCIÓN RECTORA.

Investigación, análisis, consulta y participación: un Protocolo de género para el audiovisual ecuatoriano.

El presente texto hace un resumen del proceso de la elaboración de este primer Protocolo con enfoque de género en la industria y el entorno del cine y el audiovisual del Ecuador. Este proceso inició en agosto de 2019 y termina ahora, con la publicación del Protocolo Contra la Violencia a la Mujer en el Audiovisual Ecuatoriano, en noviembre de 2020.

1. FASE INICIAL: investigación, análisis y asesoría legal, y redacción del primer borrador

La elaboración del presente Protocolo, nació como una iniciativa del Plan Nacional del Cine y el Audiovisual (PANDA), observatorio de políticas públicas de las asociaciones del cine, el audiovisual y la televisión del Ecuador. El Plan está integrado por varias asociaciones nacionales de técnicos, profesionales, actores y actrices, directores y guionistas, documentalistas, productores de publicidad, y realizadores de pueblos y nacionalidades indígenas.

En 2019, el Plan desarrolló una investigación cualitativa y cuantitativa sobre varios aspectos del cine y el audiovisual del Ecuador, incluyendo el machismo y discriminación. La investigación contó con una encuesta en-línea (con 713 participantes), quince entrevistas a profundidad y dos grupos focales; uno de los grupos focales estuvo integrado por actrices, productoras y realizadoras mujeres, y tuvo como temática la discriminación y violencia de género. Desde una perspectiva de género, la investigación hizo varios análisis

desde la participación de las mujeres en el empleo y en la distribución de ingresos, hasta la violencia en entornos laborales. Uno de los resultados de esta investigación fue el dato de la proporción de mujeres profesionales y trabajadoras del sector, que de acuerdo a los resultados llegó al 30,6% del total de encuestados. La investigación también sacó a la luz varios problemas de discriminación y violencia de género, y en particular, la existencia de prácticas de acoso y hostigamiento en el entorno laboral. Esta investigación es parte de una consultoría financiada por las asociaciones participantes de PANDA y por EGEDA, la Entidad de Gestión de Derechos de los Productores Audiovisuales del Ecuador. Paralelamente las mujeres trabajadoras del audiovisual empezaron a crear espacios de asamblea para poder expresar las diferentes discriminaciones y abusos que se viven dentro del sector,

Con los resultados de la investigación y con la asesoría de ONU Mujeres, PANDA hizo un estudio legal y elaboró un primer borrador de Protocolo contra la violencia de género en el audiovisual ecuatoriano. La base legal del Protocolo son la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y el Código Orgánico Integral Penal (COIP). Durante este mismo período, Federico Duret (Director Ejecutivo de la Sociedad de Gestión de Artistas y Autores Audiovisuales del Ecuador, UNIARTE) gestionó el acercamiento con la Clínica Jurídica de la Universidad San Francisco de Quito y junto con la coordinación se consiguió la participación de la abogada Gabriela Flores, experta en temas de violencia de género. Con todos estos antecedentes e insumos, en febrero de 2020, se hizo una presentación pública del primer borrador del Protocolo en el cine Ocho y Medio, por parte de la coordinación de Protocolo de PANDA. De las organizaciones que integran PANDA también surgió la Comisión que redactó el Protocolo en su versión final.

En esta primera fase del Plan y del Protocolo participaron las siguientes asociaciones nacionales:

- Coordinación: Ami Penagos, Pablo Mogrovejo, Federico Duret
- Asociación de Creadores del Cine y el Audiovisual de Pueblos y Nacionalidades (ACAPANA);
- Asociación de Documentalistas del Ecuador (ADEC);
- Asociación Ecuatoriana de Técnicos Cinematográficos (AETC);
- Asociación de Fotógrafos Ecuatorianos (AFE);
- Asociación Productoras Audiovisuales del Ecuador (APAE);
- Corporación de Productores Audiovisuales del Ecuador (COPAE);
- Corporación Cultural Guionistas y Autores Literarios Asociados (GALA);
- Sociedad de Gestión de Artistas y Autores Audiovisuales del Ecuador (UNIARTE)

Esta fase inicial tuvo siete meses de gestión (agosto de 2019 a febrero 2020).

1. CREACIÓN DE LA COMISIÓN

El proceso previo a la creación de la Comisión tomó alrededor de siete meses y posteriormente se realizó una invitación abierta al sector para dar lectura al primer borrador del protocolo, evento realizado en el cine OchoyMedio, de la ciudad de Quito.

Paralelamente solicitó a las asociaciones adjuntas a PANDA convocar, elegir y enviar una mujer representante para la conformación de la comisión de trabajo del protocolo, Comisión que se encargaría de desarrollar el proceso de discusión y creación del Protocolo.

Las asociaciones participantes en la creación de la Comisión fueron las siguientes:

- Coordinación: Ami Penagos
- Asociación de Creadores del Cine y el Audiovisual de Pueblos y Nacionalidades (ACAPANA);
Representante: Patricia Yallico
- Plan Nacional del Cine y el Audiovisual en Ecuador (PANDA)
Representante: Pablo Mogrovejo
- Asociación de Documentalistas del Ecuador (ADEC)
Representante: Karina Vivanco
- Asociación Ecuatoriana de Técnicos Cinematográficos (AETC)
Representante: Ami Penagos
- Corporación de Productores Audiovisuales del Ecuador (COPAE);
Representante: Andrea Moyano
- Corporación Cultural Guionistas y Autores Literarios Asociados (GALA);
Representante: Karina Villavicencio
- Sociedad de Gestión de Artistas y Autores Audiovisuales del Ecuador (UNIARTE)
Representante: Gabriela Giese, Federico Duret
- Asesoría Legal: Gabriela Flores USFQ, Federico Duret

La Comisión fue integrada a finales de febrero de 2020.

2. TERCERA FASE: análisis, diálogo y redacción del segundo borrador

Para la segunda etapa del proceso de revisión y diálogo, la Comisión aceptó la solicitud de la Asamblea de Mujeres en el Cine y el Audiovisual, posteriormente identificada como Colectiva Mujeres Acción (CAM), para formar parte del proceso, así como de cualquier agrupación, persona u organización que quisiera participar en el proceso. La CAM se adhirió, llevando todas las experiencias aprendidas de los diálogos desarrollados dentro de las asambleas. En esta etapa, se realizaron dos reuniones con la asesoría jurídica, donde la coordinación presentó las dudas principales del diálogo de la comisión. Simultáneamente se realizaron varias reuniones de la comisión donde se empezó a debatir detalladamente cada tema planteado en el primer borrador y redactar la segunda versión del mismo.

Esta tercera etapa tomó dos meses, desde marzo a abril de 2020.

- Coordinación: Ami Penagos.
- Asociación de Creadores del Cine y el Audiovisual de Pueblos y Nacionalidades (ACAPANA);
Representante: Patricia Yallico
- Plan nacional del cine y el audiovisual en Ecuador (PANDA)
Representante: Pablo Mogrovejo
- Asociación de Documentalistas del Ecuador (ADEC);
Representante: Karina Vivanco
- Asociación Ecuatoriana de Técnicos Cinematográficos (AETC);
Representante: Ami Penagos
- Corporación de Productores Audiovisuales del Ecuador (COPAE);
Representante: Andrea Moyano
- Corporación Cultural Guionistas y Autores Literarios Asociados (GALA);
Representante: Karina Villavicencio
- Sociedad de Gestión de Artistas y Autores Audiovisuales del Ecuador (UNIARTE)

Representante: Gabriela Giesse, Federico Duret

- Colectiva Mujeres acción (CAM)

Representantes: Lucia Romero, Vanessa Amores, Daniela Rivadeneira, Rosa Bodero, Mae Vaez

- Asesoría Legal: Gabriela Flores, Federico Duret

3. CUARTA FASE: comparación y contextualización con el marco legal existente

Para la tercera etapa del proceso de desarrollo, donde se discutió punto por punto y se realizó una redacción con nueva estructura y una revisión del material, para acercarlo a la versión final del Protocolo. En esta etapa, se realizó un proceso de investigación de las leyes vinculantes y existentes, como la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres el COIP (Código Orgánico Integral Penal). A partir de este análisis se determinaron las formas establecer una relación del articulado del Protocolo con estas normativas. Se presentaron y discutieron todas las violencias tipificadas en estas dos leyes, y que se podrían estar consideradas dentro del contexto del sector audiovisual y cinematográfico. Este proceso también contó con la asesoría legal, que respondió a todas las dudas que aparecieron.

Durante esta fase el Protocolo pasó por la revisión final de forma, y tuvo una última revisión desde una perspectiva jurídica, por parte de la abogada Gabriela Flores y la clínica de la Universidad San Francisco. Esta etapa final se llevó a cabo entre los meses de agosto y octubre de 2020.

Después de ocho meses de trabajo de la Comisión (febrero a octubre de 2020), se realizó la presentación interna del Protocolo a las asociaciones, grupos y colectivos adjuntos al proceso.

La creación, desarrollo, proceso y finalización de este protocolo fue colectivo: partió del diálogo y del consenso absoluto entre sus participantes, donde las experiencias colectivas e individuales de cada mujer fueron el eje fundamental del desarrollo del mismo. En este trabajo también fue fundamental la asesoría jurídica de Gabriela Flores y Federico Duret, la investigación y gestión de la representación de PANDA, y el trabajo detallado, de las representantes de las diferentes organizaciones adjuntas al proceso. Y ahora, el Protocolo se hace público en esta versión digital, gracias al trabajo realizado por Johanna Ipial, por parte de la Comisión de Comunicación de AETC, quien tuvo a cargo el diseño gráfico de este Protocolo.

Finalmente, todo este proceso fue una iniciativa enteramente desarrollada por personas, organizaciones y colectivos de la sociedad civil, y no tuvo ninguna participación del Estado o de instituciones públicas.

A partir de abril de 2020, la Comisión del Protocolo ha estado integrada por

- Coordinación: Ami Penagos.
- Asociación de Creadores del Cine y el Audiovisual de Pueblos y Nacionalidades (ACAPANA);

Representante: Patricia Yallico

- Plan Nacional del Cine y el Audiovisual del Ecuador (PANDA)

Representante: Pablo Mogrovejo

- Asociación de Documentalistas del Ecuador (ADEC)

Representante: Karina Vivanco

- Asociación Ecuatoriana de Técnicos Cinematográficos (AETC)

Representante: Ami Penagos

- Corporación Cultural Guionistas y Autores Literarios Asociados (GALA)

Representante: Karina Villavicencio

- Sociedad de Gestión de Artistas y Autores Audiovisuales del Ecuador (UNUARTE)

Representante: Gabriela Giesse, Federico Duret

- Colectiva Mujeres Acción (CAM)

Representantes: Daniela Rivadeneira, Lucía Romero, Rosa Boderó, Mara Báez y Vanessa Amores

Asesoría Legal: Gabriela Flores, Federico Duret

Diseño Gráfico: Comisión de Comunicación (AETC)

Representante y creativa: Johanna Ipial.

