



Protocolo

de actuación en casos de

Acoso, discriminación y violencia
basada en género y orientación sexual en
las instituciones de educación superior

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Lenín Moreno Garcés
**SECRETARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA (e)**
Adrián Bonilla Soria

Subsecretario General de Educación Superior
Gabriela Suárez
Compilación de información
CARE Ecuador:
Alexandra Moncada, Catalina Vargas, Nubia Zambrano,
Manuela Farina.
Senescyt:
Diana Santos, Silvia Valeria Castro, Daniel Gordón,
Andrés Ricaurte.
Diseño y Diagramación
Darío Vaca
Impreso por:
Publiasesores Cía.Ltda.
2 555140

Primera Edición, 2018
© Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e
Innovación del Ecuador, 2018
Whymper E7-37 y Alpallana
Código Postal: 170518
Tel: (593) 2 3934 300
Quito - Ecuador
www.educacionsuperior.gob.ec

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Unión Europea.
El contenido de esta publicación es responsabilidad
de Senescyt y CARE Ecuador, y en ningún caso debe
considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión
Europea.

La reproducción parcial o total de esta publicación,
en cualquier forma y por cualquier medio mecánico o
electrónico, está permitida siempre y cuando sea autorizada
por los editores y se cite correctamente la fuente.

Primera edición

DISTRIBUCIÓN GRATUITA - PROHIBIDA SU VENTA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) y la Red de Educación Superior y Género (RESG) coordinada por Senescyt, considerando la necesidad de apoyar a las instituciones de educación superior (IES) en el abordaje del tema de acoso, discriminación y violencia sexo-genérica han decidido elaborar un protocolo de manera conjunta con ACDemocracia y CARE Ecuador en el marco del proyecto Mujeres Con Voz, cofinanciado por la Unión Europea. Así, la presente propuesta ha sido construida en un proceso de revisión y análisis de diversos protocolos de erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario, implementados en las universidades del país y de reconocidas universidades de varios países.

La violencia basada en género y en la orientación sexual continúa en la sociedad y es un indicador de la gran desigualdad y sometimiento que viven estos grupos; dinámicas que están fuertemente arraigadas en las culturas patriarcales.¹ De igual manera, “la violencia de género implica una violencia a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas”.²

Por ello, este instrumento incorpora el acoso y la discriminación como aspectos para ser tomados en cuenta en el ámbito de las IES para promover la erradicación de la violencia sexo-genérica.

Esta normativa³ pone énfasis en los principios que rigen la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia sexo-genérica y en las diferentes etapas que se debe seguir en el procedimiento de actuación, prevención y sanción. Por último, es importante señalar que la naturaleza de este protocolo es flexible. En ese sentido, permitirá a las diferentes IES que no cuenten con el mismo, acogerse de acuerdo con sus particularidades y especificidades, como un mecanismo que se establezca institucionalmente o como un elemento referencial para la elaboración de su propia normativa.

¹CNIG, 2017: 3.

²UNAM, 2016: 4.

³Esta versión del Protocolo incorpora observaciones realizadas por el Consejo de Igualdad de Género (CNIG), las mismas que permitieron afinar y pulir la normativa de acuerdo con lo que señala la Ley Orgánica para erradicar y prevenir la violencia contra las mujeres.

Protocolo

de actuación en casos de

acoso, discriminación y violencia

basada en género y orientación sexual en
las instituciones de educación superior



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



Justificación

La violencia de género se basa en las relaciones asimétricas de poder existentes entre hombres y mujeres, misma que coloca a las mujeres en una situación de subordinación respecto de los hombres. En este sentido, la violencia se puede considerar como la expresión extrema de la discriminación en contra de ellas, que pone en peligro su acceso a las instituciones educativas, centros de salud, oportunidades laborales e instancias de toma de decisión en igualdad de condiciones.⁴

Acorde con la Encuesta nacional de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (INEC, 2011), la violencia contra las mujeres (VCM) es un flagelo que afecta a más del 60% de las mujeres, incluyendo a niñas y adolescentes de la población ecuatoriana. De igual manera, esta misma encuesta señala que el 61,4% corresponde al área urbana y 58,7% a la rural.⁵ La Encuesta, además, visibiliza otros datos entre los que cabe destacar que, si bien una de cada cuatro mujeres ha vivido violencia sexual, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%. Y que, independientemente de la autoidentificación étnica, el mayor porcentaje de violencia de género, lo han vivido las mujeres indígenas y afroecuatorianas,⁶ con respectivamente el 67,8% y el 66,7%, mientras que en caso de las mujeres

mestizas el porcentaje es de 59,1%. Esto podría expresar que la discriminación, por el factor étnico u otros, son elementos que coadyuvan o están ligados con estas dinámicas de violencia.

La violencia y el acoso sexual contra las mujeres en el ámbito universitario tienen diferentes aristas. Por un lado, se puede destacar las formas de violencias que se generan en el marco de las relaciones de pareja, con características propias acorde con el grupo etario de los y las estudiantes y se desarrollarían en un marco “supuestamente” igualitario. Por otro lado, las mujeres estudiantes que sufren casos de acoso y abuso sexual de parte de docentes y funcionarios administrativos, episodios que se realizan mayoritariamente en un contexto marcado por relaciones asimétricas de poder.

Marco de Política Pública

El presente protocolo se basa en la normativa constitucional

⁴Segato y Gherardi, 2017.

⁵<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>

⁶Ibíd.

vigente, los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres y las personas de diversa orientación sexual e identidad de género.

El **Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021** define como Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas y en ese marco establece la Política 1.9: Erradicar toda forma de discriminación, desigualdad y violencia, particularmente el machismo y la homofobia, a través de la modificación de patrones sociales y culturales que las naturalizan y las perpetúan, para propiciar un ambiente seguro. El Plan Toda una Vida incluye como una de sus líneas de trabajo el Plan para la Erradicación de la Violencia de Género.

Para ello, se propone lo siguiente:

- Generar información e investigación con respecto a brechas de género que afectan a mujeres y a personas LGBTI en relación con el acceso, permanencia, elección de carreras profesionales a nivel superior y de posgrado, a través de estrategias de prevención, procedimientos sancionatorios y específicos para el tratamiento de la violencia de género por medio de la unidad de bienestar estudiantil.⁷
- Crear espacios de debate sobre la problemática de

género en la comunidad universitaria, así como en los espacios e instancias de liderazgo, con la finalidad de promover la igualdad, el respeto y la buena convivencia en las instituciones de educación superior, impulsando la transformación de patrones culturales que reproducen la división sexual del trabajo de acuerdo con estereotipos de género.⁸

- Garantizar el acceso y el respeto hacia las mujeres y personas Lgbti, incorporando en las carreras de las diferentes disciplinas con énfasis en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, la temática de género para garantizar el aprendizaje, la concientización y la formación de los futuros profesionales de forma que se deconstruyan las relaciones de poder jerarquizantes entre los géneros.⁹
- Generar planes, estrategias y campañas para incorporar la perspectiva de género en toda la comunidad educativa, con el fin de fortalecer la educación pública como espacio fundamental para la democratización de la educación superior con criterios de inclusión.¹⁰

⁷Quintana, 2015: 363.

⁸Ibíd.

⁹Ibíd.

¹⁰Ibíd.

Marco Normativo

Este documento está enmarcado en la siguiente normativa internacional como es la Recomendación General 35 del Comisión de la Cedaw, la Convención de Belém do Pará, así como la normativa nacional a través de los siguientes cuerpos legales:

- Constitución de la República del Ecuador,
- Código Orgánico Integral Penal (COIP),
- Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Loipevcm),
- Código Laboral,
- Ley Orgánica de Servicio Público (Losep),
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES 2018), y
- Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior.

La normativa revisada aborda el tratamiento de los siguientes aspectos:

- Derecho a la igualdad y no discriminación,
- Acoso sexual,
- Violencia de género contra las mujeres y las personas de diversa orientación sexual,
- Tipos de violencia y
- Disposiciones legales específicas para el Sistema de

Educación Superior.

Además, el principio de no revictimización que rige también en los casos de discriminación por motivos de orientación sexual, guarda concordancia con el Artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reza: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional {...}, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad {...}”.

El cual está recogido por la Constitución de la República del Ecuador de la siguiente manera: “Art. 66.-Se reconoce y garantizará a las personas: {...} 5. El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás {...}”.p

Objeto del Protocolo

El objeto del presente protocolo es establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad de la institución

de educación superior, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de las víctimas.

IV Enfoques

En el protocolo, acorde con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres, se consideran los siguientes enfoques:

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

- d) **Enfoque intergeneracional:** reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida.
- e) **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 adecua a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.
- f) **Enfoque empoderamiento de las mujeres:** es una herramienta que permite desafiar la ideología patriarcal, transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y la desigualdad social y capacitar a las mujeres pobres para que logren acceso y

control de la información y de los recursos materiales.

V Principios que rigen la atención en casos de acoso, discriminación y violencia de género

A continuación, se recogen los principios que rigen en la Institución de Educación Superior en la atención a los casos de acoso, discriminación y violencia.

1. Confidencialidad:

“La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta. La denuncia llegará a las instancias pertinentes previa autorización de quien la formula”.¹¹ “La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla”.¹²

2. Igualdad y no discriminación:

En las Instituciones de Educación Superior se deberá garantizar el principio de igualdad y prohibir todas las formas de discriminación hacia toda la comunidad universitaria, con especial hincapié hacia las mujeres y colectivo Lgbti. Acorde con lo referido a la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), “ninguna mujer puede ser

discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente”.

3. 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 bajo un enfoque de género y derechos humanos”.¹³

4. Imparcialidad:

“Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención”.¹⁴

5. No re-victimización:

“Ninguna mujer será sometida a nuevas agresiones intencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas

¹¹Flacso, 2017: 24.

¹²UNAM, 2016: 5.

¹³Flacso, 2017: 24.

¹⁴Ibíd.

tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas. Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación”.¹⁵

Se garantiza, de igual manera, la no re victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, toda vez que el término implicaría una pauta en la cual la víctima, ya sea de abuso y/o crimen, tendería a tener un mayor riesgo a ser victimizada nuevamente en corto, mediano o largo plazo a lo largo de su vida¹⁶ (Finkelho, Ormeod, y Turner, 2007: 479–502).

6. Integralidad:

“Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia”.¹⁷

7. Derecho a la defensa:

“Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional”.¹⁸

8. Transversalidad:

En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas

de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo esta Ley se integrará un enfoque de género.¹⁹

9. Principio Pro ser humano:

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

10. Atención, protección y acompañamiento:

“La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, así como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee”.²⁰

¹⁵Asamblea Nacional, 2017: Art. 15.

¹⁶Finkelho, Ormeod y Turner, 2007: 479-502.

¹⁷República de El Salvador, 2011.

¹⁸Flacso, 2017: 25.

¹⁹Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 56-57

²⁰Flacso, 2017: 25.

11. Derivación, notificación y respuesta efectiva:

“Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución”. En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciadas y derivadas al Sistema de Justicia.

VI Ámbito de aplicación

El presente protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de esta o frente a cualquier persona que colabore de alguna manera con la Institución de Educación Superior.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades,
- Docentes e investigadores/as,
- Personal de administración y servicios,
- Estudiantes,
- Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución de educación superior, siempre que desarrollen su actividad en la misma,
- Cualquier persona que preste sus servicios en la Institución

de Educación Superior sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y

- Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Es importante tener en cuenta que acorde con el artículo 11 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. “Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden incurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos”.

VII Procedimiento de actuación, actores y funciones²¹

Primera etapa: prevención de las distintas formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres y colectivo Lgbti.

En las Instituciones de Educación Superior, para prevenir las

²¹Esta sección se basa en el Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso- Ecuador (2017: 26-29).

distintas formas de violencia y discriminación, es importante contribuir a la transformación de imaginarios y prejuicios que perpetúan la violencia contra las mujeres y colectivo Lgbti en el ámbito universitario, así como de las prácticas culturales que naturalizan e invisibilizan esta problemática, a través de procesos de sensibilización y de formación dirigidos a la comunidad universitaria en su conjunto.

Segunda etapa: identificación y comunicación del hecho.

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género debe acudir a la Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad de la institución de educación superior distinta a la víctima, está deberá ser informada para poder activar, acorde con el presente protocolo, el procedimiento de protección, atención, sanción y reparación de derechos.

Además, es importante tener en cuenta que las y los servidores públicos tienen la obligación de denunciar los presuntos delitos cometidos dentro de los establecimientos educativos en las instancias pertinentes del Estado.²² El accionar de la Unidad de Bienestar puede ser de manera inmediata o mediata acorde con las características del caso

y las necesidades particulares de la persona víctima de discriminación o violencia basada en género:

- **Actuación inmediata:** la UB en las IES brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En el caso de los institutos técnicos y tecnológicos que no cuentan con una Unidad de Bienestar Estudiantil, deben crear una comisión *Ad hoc*.
- **Actuación mediata:** la UB en las IES facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.

Si el acoso, discriminación o violencia de género ejercida precisa de medidas urgentes de protección para la persona agredida, la Unidad de Bienestar en las IES debe trasladar el caso, de manera inmediata, a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, con el propósito de que se tomen las medidas adecuadas. En caso de existir indicios de delito, la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia presentará un informe detallado con el análisis del caso, la determinación

²²Ver Artículo 277 del Código Orgánico Integral Penal COIP.- a hacerlo por expreso mandato de la Ley, en especial:

de riesgos, medidas de protección y medidas administrativas al Rector/a o al Consejo Universitario, quien, siguiendo las directrices de la LOES (Art. 86), deberán denunciar los hechos a las instancias administrativas y judiciales establecidas en la ley, sin perjuicio de las que internamente sean necesarias.

Tercera etapa: de la denuncia.

Se informará a la persona sobre el proceso de denuncia al interior de la institución de educación superior y en las instancias del Estado acorde con la gravedad de la lesión sufrida. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se dan en estos casos.

La UB en las IES apoyará en la diligencia cumplimentando el formato estándar de denuncia. Este formato se presentará de forma oportuna a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación o violencia de género; y en caso de ser necesario, y con el fin de evitar la posible revictimización, a los organismos de justicia.

La denuncia será dirigida en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, desde la recepción por parte de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género, encargada de la activación de la Red de Atención de la institución de educación superior.

Cuarta etapa: actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género

La UB en las IES es la instancia encargada de convocar la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. La Comisión ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de Gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en la institución de educación superior, la Comisión podrá actuar según lo indicado y velará por salvaguardar el derecho de los/as trabajadores/as.

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

- Representante mesa de género,²³
- Representante de Comisión de ética,
- Representante de Bienestar estudiantil,
- Representante del Consejo Superior,
- Representante estudiantil, y
- Representante externo/a especialista.

²³En caso de que la IES no cuente con una mesa de género, se recomienda poder contar con la asesoría de algún/a investigador/a o docente experto/a en género y transversalización en las instituciones educativas.

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

Las resoluciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género tienen carácter de recomendación al/a Rector/a de la institución de educación superior, quien acogerá y resolverá el caso con base en el informe elaborado por dicha Comisión, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información. La Comisión será informada, dentro de cuarenta y ocho (48) horas, de las resoluciones adoptadas por el Rector/a.

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

Esta instancia especial sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en la sección II del marco normativo del presente protocolo. Tendrá dos meses (desde la notificación a la Comisión, es decir, desde la etapa tres) para concluir el proceso. La Comisión podrá citar a las personas implicadas en el caso, escuchando a las partes y considerando

cuidadosamente las implicaciones que el mismo tiene, especialmente para la persona denunciante. Al término de las sesiones realizará un informe con una resolución, que elevará al/a Rector/a, a modo de recomendación sustentada.

Finalmente, es importante contar un sistema de registro de casos, y realizar investigaciones y diagnósticos con información cualitativa y cuantitativa sobre las violencias contra las mujeres y colectivo Lgbti y sus diferentes manifestaciones en el ámbito universitario, para contar con datos confiables sobre el tema que permita la elaboración de procedimientos, mecanismos y políticas adecuadas y oportunas.

Procedimientos de actuación internos en la institución de educación superior

Instancia

Función

Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior y Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional

Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo

Centro de Psicología Aplicada

Atención psicológica según se requiera, dependiendo de los distintos casos.

Consultorios jurídicos

Asesoría legal

Centro médico

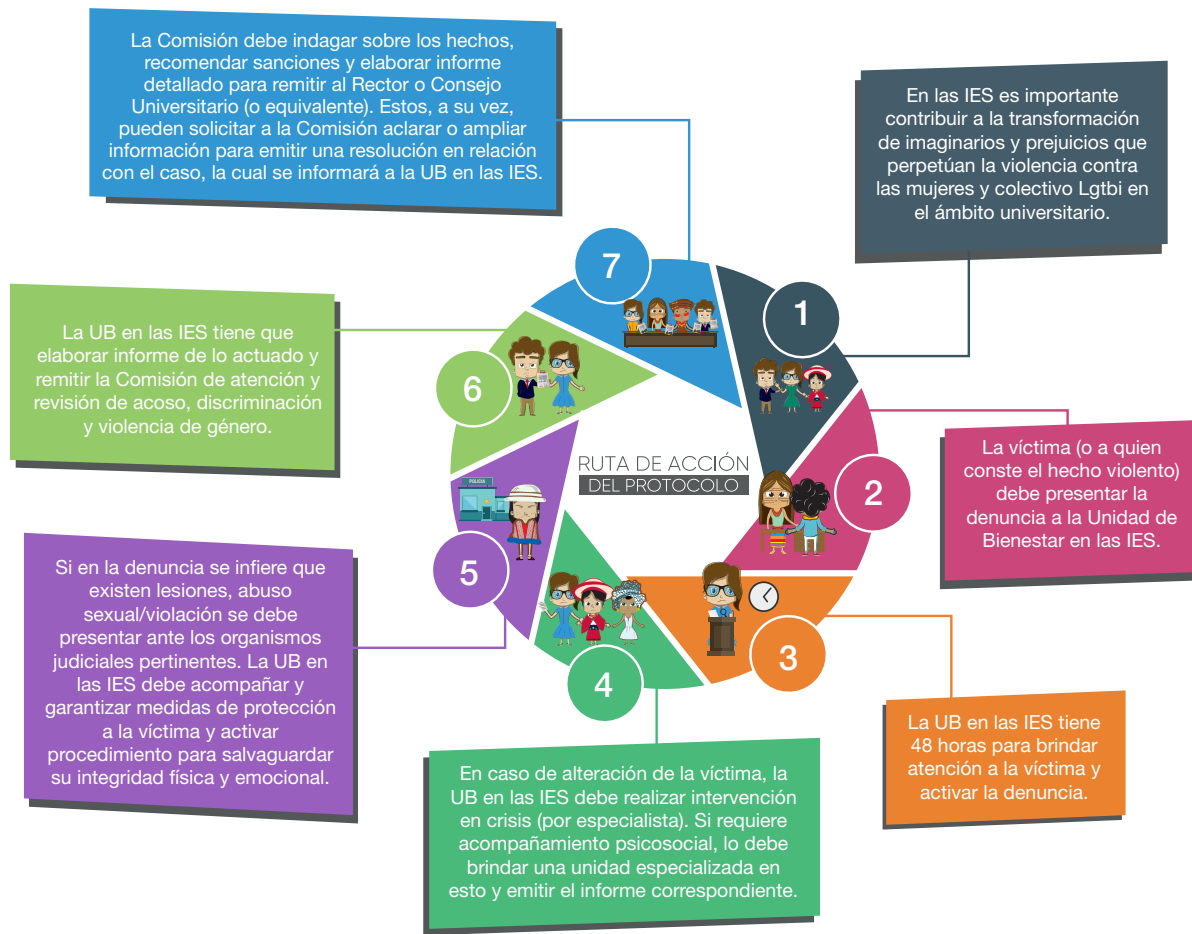
Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo

Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género (conformado por representantes de la mesa de género, Comisión de Ética, Bienestar Estudiantil y Consejo Superior, representante estudiantil y un/a representante externo/a especialista).

Análisis de casos y sugerencia de medidas de actuación y/o procesos disciplinarios, medidas de protección a las víctimas

Máxima autoridad de la Institución de Educación Superior.

Toma de decisiones con base en los informes y análisis de la Comisión especializado.



VIII Ruta de actuación en instancias del estado²⁴

Existen tres tipos de procedimientos habituales: 1) médico, 2) psicológico y social y 3) legal de la institución de educación superior cuando conozca de algún caso que pueda proveer la información detallada de cómo actuar, facilitándola a la persona que sea víctima de violencia basada en género y sexualidad o a personas afines²⁵ que estén acompañando a dicha persona.

1. Procedimiento médico

En alguna de las Unidades de Atención de Peritaje Integral (UAPI) de la Fiscalía para la atención médica. Allí se realiza un examen médico que tiene carácter legal y es una prueba importante para la consecución del proceso legal. En esta dependencia se facilita atención integral (médica, psicológica y social), además de proveer asistencia legal. De igual manera, en las salas de primera acogida del Ministerio de Salud presentes en algunos hospitales que brindan atención integral y especializada a víctimas de violencia basada en género.

2. Procedimiento psicológico

En caso de vulneración de derechos sufrida por alguna persona vinculada a la institución de educación superior, la Unidad de Bienestar en las IES realizará una primera intervención en crisis

enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática. Por ejemplo, pueden acudir a los Centros de atención integral en general.

3. Procedimiento legal

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, debe denunciarlo. La víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, la protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía para la sanción a quienes tengan responsabilidad. La denuncia que acorde a la gravedad y tipo de agresión puede ser delito o contravención se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura:

- Fiscalía,
- Unidades de Flagrancia,

²⁴Esta sección se basa en el Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador, 2017: 30-33.

²⁵Se reconoce como afinidad la proximidad, analogía o semejanza que un individuo comparte con otro u otros: Esto se puede dar por vínculos de amistad, parentesco o compañerismo.

- Unidades de violencia de género,
- Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia,
- Defensoría Pública, (patrocinio legal) y
- Juntas Cantonales de protección de derechos, se pueden presentar denuncias en las juntas solo en caso de que la agresión constituya una contravención (tiempo de incapacidad menor de tres días laborales)

Fiscalía²⁶

Se pueden denunciar hechos de violencia psicológica, física y sexual, incluida la violación, abuso, acoso y discriminación. Miembros especializados de la Fiscalía tomarán el testimonio anticipado. Dicho testimonio es importante y tendrá fuerza legal, evitando así que la víctima sea re victimizada al tener que repetir el relato de los hechos. El testimonio es grabado, se lo realiza en la cámara de Gesell e ingresa mediante cadena de custodia.

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

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

se pueden presentar en las Fiscalías Especializadas Unidades de violencia de género, Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia.

Unidades de Flagrancia

Cuando la agresión de violencia de género, ya sea física, psicológica y/o sexual se ha perpetrado en el mismo momento o hasta en un lapso de veinte y cuatro (24) horas se denomina delito flagrante y se podrá denunciar de manera inmediata en las Unidades de Flagrancia.

Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia

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

Juntas Cantonales de Protección de Derechos

Dentro de los organismos del Sistema de Protección, se encuentran las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, cuya función pública es la protección, defensa y exigibilidad

²⁶Estas Fiscalías no están en todo el país, sin embargo, en los lugares que existen cuentan con todo el equipo para el peritaje.

de los derechos de niños, niñas y adolescentes en cada cantón, en fase administrativa, ante casos de amenazas y vulneraciones. Acorde a la Ley para la Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres, recién aprobada, las juntas de protección tendrán como atribución también la protección, defensa y exigibilidad de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Defensoría Pública

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

Obligación de confidencialidad y respeto

La institución de educación superior proporcionará, para toda instancia de atención presencial, un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el/la denunciante, afectados/as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

Recuerda siempre esto:

Para la erradicación de la violencia es necesario la corresponsabilidad de todos los actores dentro del ámbito universitario.

Recomendaciones para identificar a posibles víctimas de acoso, discriminación y violencia de género en las instituciones de educación superior:

Población estudiantil:

1. Bajo rendimiento académico;
2. Llegar tarde a clases con ojos hinchados y/o con gafas (para no mostrar que ha llorado) y “posiblemente con marcas como moretones, enrojecimiento de la piel, cortadas, huesos rotos”;²⁷
3. Las agresiones físicas pueden ser directas o indirectas (la causada por presiones que dan como resultado enfermedades como: colitis, dolor de cabezas, fatiga corporal);²⁸
4. Ver/escuchar formas de agresión que atentan contra la sexualidad de las víctimas: hostigamiento, acoso, insinuaciones sexuales, tocamientos, miradas lascivas,
5. Estar pendientes cuando una compañera o estudiante deja de ir a la institución de educación superior de un día a otro;
6. Percibir cambios de conductas (problemas de conducta, conducta antisocial, ira y hostilidad, trastornos de personalidad, depresión, intentos de suicidios, problemas de autoestima y consumo de alcohol y de drogas) de parte de una compañera o de una estudiante;²⁹
7. Sentimientos de tristeza de manera recurrente;
8. Negarse a hablar o cambiar de tema a propósito cuando la
9. otra persona intenta conversar sobre un problema;
9. Déficit en la solución de problemas;³⁰
10. Déficit de habilidades sociales y de comunicación;³¹
11. Escuchar insultos o menosprecios de parte de una persona a otra (estando está presente);
12. Tener conocimiento previo de historias de maltrato físico y psicológico, de abuso sexual y de hábitos de crianza negativos tanto de quién puede ser víctima como del victimario;³²
13. Conocer que tu compañera o que tu alumna tiene miedo a la pareja, a un/a docente, a un/a administrativo/a en particular;
14. Escuchar humillaciones de un/a docente a una estudiante en la clase;
15. Conocer que a una compañera o a una estudiante se le limita el apoyo económico para la realización de sus

²⁷Carrillo, 2017: 24

²⁸Ibíd.

²⁹Rubio-Garay, Carrasco, Amor y López-González, 2015: 47-56.

³⁰Ibíd.

³¹Ibíd.

³²Ibíd.

estudios o que se le ha pedido que no acepte una beca de parte de un familiar cercano.

Población docente, administrativa y de los trabajadores:

1. “El nivel de eficiencia para la realización de las tareas encomendadas con base en sus funciones y puesto no es el mismo;
2. Niveles inferiores de creatividad;
3. Disminución de la calidad de los servicios;
4. Imposibilidad de desenvolverse en un ambiente sano, digno y seguro;
5. Aumento de los problemas entre el personal;
6. Deterioro de las relaciones laborales;
7. Disminución de la lealtad a la institución.
8. Saber que una colega llega atrasada al lugar de trabajo o tiene ausencias injustificadas”³³ o dejar de ir definitivamente al trabajo;
9. Conocer que la pareja de una colega está desempleada;
10. Conocer que una colega está siendo difamada o desprestigiada o violentada a través de las redes o verbalmente;
11. “Conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva de parte de un colega a otra colega;
12. Escuchar piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia de una colega;

13. Observar miradas morbosas o gestos sugestivos que la/ lo molestan;
14. Conocer que una colega es presionada para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo;
15. Saber que una colega recibe cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual que la persona no desea;
16. Conocer que a una colega se le exige realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales;
17. Ver que a una colega recibe roces y contacto físico no deseado”³⁴;
18. Conocer que el sueldo de una colega es retenido por la pareja;
19. Conocer que los documentos personales de una colega desaparecieron sin razón alguna”.
20. Saber que una colega esta estresada constantemente o se enferma de manera continua (dolores de cabeza fuertes, dolores de estómago, colitis, fatiga corporal);
21. Observar que una colega o estudiante “{...} tiene marcas como moretones, enrojecimiento de la piel, cortadas, huesos rotos)”³⁵.

³³Procuraduría General de la República, 2012: 21-22.

³⁴Carrillo, 2017: 27-28.

³⁵Ibíd.

Bibliografía

- Asamblea Nacional (2017). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres. Quito: Comisión Especializada Ocasional para el Tratamiento del Proyecto de Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres.
- CEDAW (1979). “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Organización de las Naciones Unidas. En ACNUR Serie Tratados de Naciones Unidas, No.20378, Vol. 1246. <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0031> (Visitado el 26 de marzo de 2018).
- Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres (2011). ¿Sabías qué? Un glosario feminista. Quito: Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017) Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en [http://www.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/rec%2035\(1\).pdf](http://www.justiciasalta.gov.ar/images/uploads/rec%2035(1).pdf) Visitado el 26 de marzo de 2018.
- Consejo de Educación Superior (2015). Reglamento de Sanciones. Resolución RPC-SO-21-No.244-2015. Quito: CES.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017). Glosario Feminista para la Igualdad de Género. Quito: CNIG.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Universidad Central del Ecuador (2016). Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Universidad Central del Ecuador.
- D'Augelli, A. R., Pilkington, N. W., & Hershberger, S. L. (2002). Incidence and mental health impact of sexual orientation victimization of lesbian, gay, and bisexual youths in high school. *School Psychology Quarterly*, 17(2), 148-167.
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2017). Protocolo de Actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador. Quito: Flacso-Sede Ecuador.
- Finkelhor, D; Ormeod, R.K. y Turner, H.A. (2007). Re-victimization patterns in a national longitudinal sample of children and youth. *Child Abuse and Neglect*, 31(5), 479–502.
- Hausmann, R. et al (2012). The Global Gender Gap Report. Foro Económico Mundial.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2011). Encuesta

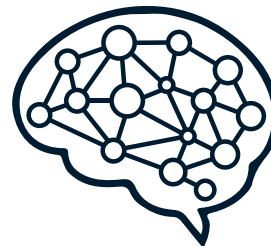
- Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres. Quito: INEC, Ministerio del Interior y Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de género. México: INMUJERES.
- Ley 26.485 (2009). Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Buenos Aires. Disponible en https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Proteccion_Integral_de_Mujeres_Argentina.pdf (Visitado el 28 de febrero de 2018 Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina).
- Naciones Unidas (2012). Indicadores de Derechos Humanos, Guía para la medición y la aplicación. Nueva York y Ginebra: Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. Disponible en http://www.ohchr.org/Documents/Publications/Human_rights_indicators_sp.pdf (Visitado el 11 de marzo de 2018).
- Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos. (1992). Recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra la mujer. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf Visitado el 26 de marzo de 2018.
- Organización de Estados Americanos (2013). Informe preliminar sobre “orientación sexual, identidad de género y expresión de género”. Ser.G/Cpdoc.4856/13/ 17 de abril de 2013. Disponible en http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji_agenda_actual_Orientacion_Sexual.pdf (Visitado el 13 de marzo de 2018).
- ONU Mujeres (s/f). Glosario de Igualdad de Género. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter> (Visitado el 11 de marzo de 2018).
- Organización de las Naciones Unidas (1979). “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. En Serie Tratados de Naciones Unidas, No.20378, Vol. 1246. <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0031> (Visitado el 12 de marzo de 2018).
- Organización Internacional de Trabajo (2008). Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094522.pdf (Visitado el 13 de marzo de 2018).
- Quintana, Y. (2015). “Género y educación superior, un reto en camino. Criterios para la transversalización de género en el sistema de educación superior ecuatoriano”. En Seminario internacional Calidad de la educación superior y género, 343-366. Quito: SENPLADES, SENESCYT, Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, CNIG, CEACGES, ONU Mujeres, REDU, RESG, FLACSO y AECID.
- Registro Oficial (2018). Ley Orgánica Reformatoria a Ley Orgánica

- de Educación Superior <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/10802-suplemento-no-297.html> Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de agosto de 2018. (Visitado el 9 de agosto de 2018).
- Registro Oficial (2014). Código Orgánico Integral Penal. Disponible en http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014. (Visitado 26 de marzo de 2018).
- Registro Oficial (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Disponible en <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/09/LEY-ORGANICA-DE-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf> Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre 2010. Última modificación 11 de junio de 2015.
- Registro Oficial (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20 de octubre 2008. Última modificación 13 de julio de 2011.
- República de El Salvador (2011). Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Decreto 520. Art.8. literal g). http://www.pgr.gob.sv/genero/descargas/ley%20especial%20integral%20para%20una%20vida%20libre%20de%20violencia%20para%20las%20mujeres_web.pdf (Visitado el 11 de marzo de 2018).
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Quito: Senplades.
- Universidad de Chile (2017). Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. Santiago de Chile.
- Universidad de Columbia (2017). Gender-Based Misconduct Policy and Procedures. Columbia University. New York, USA.
- Universidad de Harvard. (2016). Sexual and Gender – Based Harrasment Policy and Procedures. Harvard University. Cambridge, USA.
- Universidad de Sevilla (2013). Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las Situaciones de Acoso Laboral, Sexual y por razón de Sexo en la Universidad de Sevilla. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Universidad de Standford (2017). Sexual Harrasment Policy (Admin Guide 1.7.1). Standfod University. California, USA.
- Universidad Nacional Autónoma de México (2016). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. México, D.F.: Universidad Autónoma de México-UNAM.
- Universidad Nacional de Rosario (2014). Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación de Género en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario. Rosario-Argentina: Universidad Nacional de Rosario.
- USAID (s/f). Glosario de género y salud. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.



BANCO DE IDEAS
Innovación Social

SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



El Banco de Ideas es un programa pensado para hacer realidad los proyectos con alto potencial de innovación. Financia **hasta 50 mil dólares** y brinda el asesoramiento continuo en espacios de innovación acreditados por la Senescyt, con el fin de potenciar el componente creativo, tecnológico e innovador de los proyectos.

¡Sin límites de fechas, ni convocatorias!

Si eres un innovador decidido a cambiar el mundo con tus ideas enfocadas en responder a las necesidades y demandas de la sociedad y del sector productivo, **ingresa y registra tu proyecto hoy mismo en:**



www.bancodeideas.gob.ec



PAU PUNTO DE ATENCIÓN AL USUARIO



Azogues: Av. 16 de Abril s/n y Babahoyo. Edificio Centro de Atención Ciudadana.

Guayaquil: Edificio Público del Sector Social Joaquín Gallegos Lara, planta baja.

Ibarra: Antonio José de Sucre 769 y Pedro Moncayo, esquina

Loja: Lourdes, entre Olmedo y Bernardo Valdiviezo.
Edificio del Instituto de Fomento al Talento Humano, 2 piso.

Portoviejo: Universidad Técnica de Manabí, ingreso puerta 2. Edificio de docentes, planta baja.

Quito: Av. 9 de Octubre N22-48 y Jerónimo Carrión. Edificio Prometeo, planta baja.



Contact center:
1800-SENESCYT

736 372



Horarios de atención: 08h30 a
17h30

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



EL
GOBIERNO
DE TODOS



Mujeres
con
VOZ



care[®]



Cofinanciado
por la Unión Europea



@EduSuperiorEc



@EduSuperiorEc



/EduSuperiorEc



/EduSuperiorEc

educacionsuperior.gob.ec

Contact center: 1800 SENESCYT (736372) - Horarios de atención: 08h30 a 17h30