



Análisis de los protocolos de actuación ante casos de violencia de género en las universidades en Manabí

Propuesta de protocolo y ruta de atención en la Universidad San Gregorio de Portoviejo

Observatorio de Violencia de Género contra las mujeres y demás identidades sexo genéricas en Manabí (OVIGEMA)

Noviembre 2021



RELEG
Red Latinoamericana de
Estudios de Género



Este documento debe citarse de la siguiente manera:

Moreira-Pinargote, A. L. (2021). «Análisis de los protocolos de actuación ante casos de violencia de género en las universidades en Manabí. Propuesta de protocolo y ruta de atención en la Universidad San Gregorio de Portoviejo». Colectiva Tejedora Manabita y OVIGEMA, Universidad San Gregorio de Portoviejo.

El presente análisis surge de un estudio realizado por la Colectiva Tejedora Manabita en junio de 2021 en el marco del proyecto «Tu historia, mi historia». Las autoras de este estudio inicial fueron: Alba L. Moreira Pinargote, Elizabeth Chacón Pico, Tamara Briones Rivera y Zoila Menéndez Vélez. El presente documento es una versión revisada.

Sistematización: Alba Liliana Moreira Pinargote

Portoviejo, Manabí.
Noviembre de 2021.

Derecho de autor N° QUI-060965



Este documento no puede ser utilizado para fines comerciales, se debe reconocer adecuadamente la autoría. Si hace uso del contenido del mismo, cumpla con las condiciones de Reconocimiento, NoComercial y Compartirlgual.

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres afecta a todas las mujeres del país y del mundo. Así lo establece la Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (LOIPEVGM) de 2018. Las diferentes manifestaciones de violencia se expresan por las relaciones de poder entre hombres y mujeres, en las que la supremacía de lo masculino desvaloriza lo femenino y establece diversas formas de control. Estas relaciones de opresión no distinguen edad, pertenencia étnica, condición socioeconómica, condición física, estado integral de salud, condición migratoria e identidad sexo-genérica. En sociedades como la ecuatoriana, muchas de estas expresiones de poder se encuentran naturalizadas. La violencia puede ser de tipo psicológica, física, sexual, económica, patrimonial y ginecoobstetra.

En el Ecuador, según la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, de 2019, 65 de cada 100 mujeres han sufrido, por lo menos, un acto de violencia de género a lo largo de su vida. La violencia, en este sentido, se manifiesta en todos los ámbitos de la vida de las mujeres: educativo, laboral, social, familiar y de vida en pareja. En el ámbito educativo, 19 de cada 100 mujeres a nivel nacional han experimentado algún tipo de violencia (psicológica en un 13.7 %; sexual en un 7 %; y, física en un 6.8 %) (ENVIGMU, 2019). En esta misma línea, es importante destacar que la provincia de Manabí se ubica como la tercera provincia con más casos de violencia de género en el país (Fundación ALDEA, 2021). En Manabí, durante el 2021 han ocurrido 11 feminicidios, y a nivel nacional 163 (Mujeres por la Justicia, 2021).

En el marco del derecho internacional, los derechos humanos de las mujeres están reconocidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) desde 1979 (entró en vigor en 1981). Asimismo, en 1992, en el marco de la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, de Naciones Unidas, se llevó a cabo la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En esta conferencia se dispuso que los Estados deben tener en cuenta las observaciones generales recogidas en materia de violencia contra la mujer. Desde 1975, se han realizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. La última conferencia fue en 1995 en Beijing (China), un encuentro que estableció un punto de quiebre porque generó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Esta declaratoria marcó la agenda global sobre la mujer. A partir de este año, se han realizado exámenes quinquenales sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing en los Estados. En general, el sistema de Naciones Unidas ha desarrollado demás acciones que tienen como objetivo prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.

En América Latina, la Organización de los Estados Americanos, en 1994, aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en Belém do Pará, Brasil. En ella se reconoce a la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos, y diez años después, en 2004, se creó

el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Esta convención es el único mandato regional que visibiliza y pide a los Estados actuar sobre la violencia contra las mujeres. El Ecuador ha firmado y ratificado todos estos instrumentos supranacionales.

En el ámbito educativo ecuatoriano, la LOIPEVGM (2018) y la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011 y la reforma de 2015), así como la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018) establecen que todas las personas tienen derecho a una educación libre de violencias de género y a una educación no discriminatoria que promueva la equidad de género. De hecho, la LOIPEVGM señala que en la educación superior se deben contar con los mecanismos necesarios para la prevención, atención y reparación de situaciones de violencia en el ámbito universitario.

El ente rector de la educación superior, es decir, la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) tiene atribuciones tales como diseñar política pública con enfoque de género; crear y actualizar rutas y protocolos especializados para abordar casos de violencia contra las mujeres, acoso y violencia sexual dentro del ámbito de educación superior, y difundir mecanismo de prevención y respuesta en la comunidad educativa; denunciar los delitos de violencia sexual contra las mujeres ante el sistema de administración de justicia; aplicar medidas de protección dentro del ámbito de sus competencias, a favor de las mujeres víctimas de violencia, sin perjuicio de las medidas que se establezcan en el marco del proceso judicial; así como, implementar instrumentos y protocolos de detección y valoración de la situación de vulnerabilidad y riesgo de las mujeres.

En este sentido, las instituciones de educación superior, en el marco de la LOIPEVGM (2018) y LOES (2018) tienen, entre otras obligaciones, que implementar políticas y programas para prevenir y erradicar cualquier forma de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial-económica, emocional), así como establecer mecanismos de denuncia y posterior reparación en casos de hechos probados de violencia de género (acto de violencia de hecho o de palabra) hacia cualquier persona perteneciente a la comunidad universitaria (estudiantes, personal docente y personal administrativo y de servicio, con independencia de su situación legal o administrativa con la entidad).

El protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en el género y orientación sexual, en las instituciones de educación superior, tiene como propósito establecer acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia por razones de género contra cualquier persona integrante de la comunidad educativa, de manera ágil, eficaz y con garantías de la integridad de las personas víctimas (Senescyt, 2018). En el presente análisis, además, se recomienda la incorporación de los ejes de prevención, reparación y sanción en los protocolos de las universidades.

En este contexto, el presente análisis y propuesta de protocolo y ruta de actuación en la Universidad San Gregorio de Portoviejo tiene su origen en el análisis de los protocolos realizado en el marco del proyecto «Tu historia, mi historia», llevado a cabo por la colectiva de mujeres Tejedora Manabita, con el apoyo de la Corporación Fondo Ágil. En este proyecto, de junio de 2021, se presentó este análisis con la finalidad, en primer lugar, de sistematizar e identificar aspectos de mejora en los protocolos existentes en las universidades en Manabí y, en segundo lugar, de proponer una ruta de atención integral que apunte a seis ejes fundamentales: identificación y comunicación del hecho; primera acogida; protección; denuncia; sanción; y, seguimiento. Este estudio incluye los aspectos fundamentales de los protocolos de las universidades en Manabí y las propuestas de mejoras. El orden de aparición de las universidades responde al criterio de fecha de publicación del protocolo en cada una de las instituciones de educación superior.

En esta línea, el presente documento complementa el análisis inicial, de junio de 2021, porque incorpora algunas consideraciones tales como el marco jurídico... Y, además, centra la propuesta de protocolo y ruta de actuación en el seno de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, institución sede y fundadora del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y demás identidades sexo genéricas en Manabí (OVIGEMA).

OVIGEMA inició sus actividades formales el 12 de octubre de 2020 cuando fue firmada el Acta Constitutiva por parte de la Policía Nacional, la Gobernación de Manabí y la Universidad San Gregorio de Portoviejo. Durante este primer año se ha conseguido sentar las bases de los dos ejes fundamentales del Observatorio: institucionalización (creación y planificación estratégica) y difusión de datos sobre violencia de género en la provincia de Manabí (Boletines informativos, así como la incidencia política respecto a la implementación de la política pública en temas de género en la provincia). En el marco de este último punto se encuadra el presente análisis de protocolos y propuesta de actuación. Como se ha señalado, las instituciones de educación superior están llamadas a cumplir las leyes LOIPEVGM (2018) y LOES (2018) con respecto a la garantía de derechos frente a casos de violencia de género en el ámbito de educación superior.

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el Ecuador, la Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (2018) tiene por objeto prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado. De manera especial, a las mujeres que se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad, mediante políticas públicas integrales en los ejes de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas.

En el marco del derecho internacional, los derechos humanos de la mujer están reconocidos a través de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) instaurada por Naciones Unidas en 1979, entrando en vigor en 1981. Establece que la discriminación constituye una ofensa a la dignidad humana, por lo que pide a los Estados, en el seno de las Naciones Unidas, adoptar las medidas necesarias para erradicar leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer. En 1992 en el marco de la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos convocada por la Asamblea General en su resolución 45/155, se lleva a cabo la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. En este encuentro se dispuso a través del Comité que los Estados Partes deben tener en cuenta las observaciones generales recogidas en el encuentro con respecto a la violencia contra la mujer.

Las Naciones Unidas desde la década de los setenta ha realizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, realizadas en: Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Desde el último encuentro, se han realizado exámenes cada cinco años. La cuarta conferencia celebrada en Beijing fue un punto de quiebre porque generó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, lo que marcó la agenda global sobre la mujer. Esta declaración fue aprobada por unanimidad por los 189 países en favor del emprendimiento de la mujer. En esta declaración constan 12 áreas críticas para las cuales se elaboran una serie de objetivos estratégicos y medidas para lograr el desarrollo de la igualdad de género. Los 12 ejes son: la mujer y la pobreza; educación y capacitación de la mujer; la mujer y la salud; la violencia contra la mujer; la mujer y los conflictos armados; la mujer y la economía; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; los derechos humanos de la mujer; los derechos humanos de la mujer; la mujer y los medios de difusión; la mujer y el medio ambiente; y la niña.

En 1995, en Beijing se alcanzaron acuerdos y se retomó lo conseguido hasta el momento en las tres conferencias suscitadas. A partir de esta fecha, en el año 2000, 2005, 2010 y 2015 se han venido realizando los exámenes quinquenales sobre la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. Asimismo, en el 2013 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (CSW57) reconoció las distintas formas de violencia sexual contra las mujeres y niñas en espacios públicos.

Esta Comisión manifestó la voz de alerta a los países miembro e instó para que los Estados tomen medidas para prevenirlo.

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se recogen dos objetivos concretos respecto a mejorar las condiciones de las mujeres en el mundo. El objetivo número cinco consiste en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. El objetivo once, se centra en lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. En suma, se acordó eliminar la violencia de las mujeres niñas, adolescentes y adultas tanto en el espacio público como en el privado.

Desde la década de los setenta, la Asamblea de las Naciones Unidas ha realizado esfuerzos para incorporar los derechos de las mujeres de manera específica en la agenda mundial. De hecho, en 1975 se declaró como el Año Internacional de la Mujer y organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, tras este evento, se declaró el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985).

En la región, la Organización de los Estados Americanos en 1994 aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en Belém do Pará, Brasil. En ella se define a la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos, se establece por primera vez el desarrollo de mecanismos para la protección y la defensa de los derechos de la mujer, violencia ejercida contra la integridad física, sexual y psicológica, tanto en el espacio público como privado. Diez años después, en 2004 se creó el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) dado que la implementación efectiva de la Convención requiere un proceso de evaluación y apoyo continuo e independiente.

La Convención es el único mandato regional del mundo que visibiliza y pide a los Estados actuar sobre la violencia contra las mujeres. Define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en cualquier espacio. Además, distingue las siguientes violencias: intrafamiliar o de pareja; aquella ejercida fuera del ámbito doméstico por otras personas y que involucre violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; aquella violencia que deriva del uso del poder arbitrario del Estado.

El Ecuador hace parte de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer desde su ratificación en 1981; así como también de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer de Belém do Pará (firmada y ratificada en 1995). A nivel nacional, las mujeres ecuatorianas cuentan con la Ley Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (2018). En el año 2021, la Corte Constitucional del Ecuador declaró en la sentencia 34-19-IN/21 que la frase «en una mujer que padezca de discapacidad mental» es inconstitucional. Esto significa que, actualmente, en el país las mujeres pueden interrumpir voluntariamente un embarazo en caso de

violación. Por último, señalar que en el país, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) también recoge los delitos de trata de personas con fines de explotación sexual y otros.

En la provincia de Manabí, se cuenta con la «ordenanza para la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, para alcanzar la igualdad, inclusión, garantía plena de derechos y construir una cultura de paz en la provincia de Manabí», del Consejo Provincial de Manabí. En esta misma línea, algunos cantones tales como el de Portoviejo cuentan con ordenanzas municipales orientadas a garantizar una vida libre de violencias para las mujeres.

ANÁLISIS DEL PROTOCOLO DE LA UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Universidad San Gregorio de Portoviejo

La Universidad San Gregorio de Portoviejo (USGP) presentó el 19 de junio de 2018 el Reglamento de Acción Afirmativa. En este reglamento se incorporan las siguientes políticas: desarrollo de valores; trato igualitario; adecuaciones físicas; adecuaciones académicas; igualdad y equidad de género; acceso a servicios; ingreso y permanencia; y, movilidad. Resulta importante señalar, que, en sentido estricto, este reglamento no constituye un protocolo de actuación ante casos de violencia de género para la comunidad universitaria. A este reglamento se lo entiende como un proceso administrativo a través del cual se puede presentar una denuncia, pero no establece mecanismos claros para la comunicación del hecho, primera acogida, protección, denuncia, sanción y seguimiento. En este sentido, se recomienda aplicar los mecanismos señalados en el protocolo de la Senescyt, así como incorporar las sugerencias vertidas en el presente análisis.

Por otra parte, en el apartado sobre *igualdad y equidad de género*, este reglamento establece: «garantizar las mismas oportunidades para todos, sin distinción de género de la persona o cualquier otra circunstancia, estableciendo condiciones necesarias para el cumplimiento de los derechos humanos». Se evidencia un escaso dominio del lenguaje inclusivo y específico para casos de violencia de género contra las mujeres estudiantes, docentes, administrativas o de personal de servicio. Asimismo, en la aplicación de las políticas de acción afirmativa, este reglamento, solo se limita a mencionar que se actuará en caso de que exista peligro inminente para la seguridad de algún miembro de la comunidad universitaria, sin embargo, no establece las condiciones o criterios requeridos para considerar una situación determinada como «peligro inminente».

En cuanto al procedimiento de denuncia, el reglamento señala que toda persona que se sienta afectada en sus derechos puede presentar un reclamo formal por escrito ante la máxima autoridad (rectorado). El protocolo para actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual de la Universidad San Gregorio de Portoviejo propone la siguiente ruta:

1. Oficio a la máxima autoridad (rectora)
2. La rectora remite al Comité de Ética (quien realiza la investigación). Según las conclusiones de la investigación se llevan a cabo las siguientes acciones:
 - a. Firma de acta de conciliación.
 - b. Elaboración de informe.
 - c. Recomendaciones.
 - d. Ejecución del debido proceso (LOES Art. 207).
 - e. Presentación del informe al Honorable Consejo Universitario.
 - f. Resolución del Honorable Consejo Universitario.
 - g. Derivación a Bienestar Universitario, en caso de ser necesario.

Se evidencia escaso tratamiento a los casos de violencia de género con enfoque especializado debido a que no cumple con los mínimos requeridos en el modelo de protocolo de la Senescyt; además, no establece una ruta clara que priorice la primera acogida, contención, acompañamiento y seguimiento de la víctima. En la ruta establecida, el departamento de Bienestar Universitario aparece «en caso de ser necesario» al final de todo el proceso, cuando desde la recepción de la denuncia, el equipo de profesionales en psicología y trabajo social deben actuar de manera prioritaria. Asimismo, resalta la carencia de perspectiva de género en la ruta porque se contempla la firma de un acta de conciliación entre las acciones posibles luego de una investigación, un procedimiento que atenta contra los derechos de las víctimas, debido a que en casos de violencia de género no se negocia, no se concilia, se investiga y sanciona al agresor. En definitiva, se concluye que el reglamento es un proceso administrativo para acciones afirmativas en general, en el cual se aborda la igualdad y equidad de género, pero no se aborda de manera detallada la violencia de género. Por lo tanto, se recomienda una revisión exhaustiva de los procedimientos internos y la aplicación urgente de un protocolo integral para casos de violencia de género en el ámbito universitario, siguiendo las recomendaciones de este análisis y la ruta propuesta.

ANÁLISIS DE LOS PROTOCOLOS DE LAS CINCO UNIVERSIDADES RESTANTES EN LA PROVINCIA DE MANABÍ

Universidad Técnica de Manabí

La Universidad Técnica de Manabí (UTM) presentó el 16 de julio de 2018 el Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. El protocolo tiene como finalidad promover la adopción de la ruta de prevención, detección, derivación y atención primaria en los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, a través de estrategias de sensibilización e información. En este sentido, el protocolo establece acciones y procedimientos para brindar información, atención, contención, acompañamiento psicosocial y/o derivación a las personas que han sufrido alguna situación de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en el ámbito universitario. El protocolo puede ser aplicado a estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio, así como cualquier persona que preste sus servicios en la UTM. A continuación, se resaltan los aspectos fundamentales recogidos en este protocolo. La actuación contempla los siguientes pasos:

1. En el caso de ser estudiante, dar a conocer en la Unidad de Bienestar Estudiantil (UBE). En el caso de ser docente o personal administrativo, en la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional. El caso se deriva en admisión de la UBE o a través del sistema de agendamiento de citas médicas (sga.utm.edu.ec) o aplicación móvil de citas médicas. Recibe atención por parte del personal competente: medicina general; psicología clínica; y, psiquiatría. Y se realiza la captación de la problemática por parte del profesional y derivación: atención psicológica.
2. Seguimiento del caso, tratamiento/psicoterapia, consejería, escucha y/o derivación si el caso lo amerita, a través de: a) acción interna: trabajo social de la UBE, o la Unidad de Cultura de la UTM. Y, b) acción externa: Ministerio de Salud Pública (MSP); Fundación Nuevos Horizontes.
3. Área de trabajo social de la UBE: orientación e información de los derechos del afectado/a, sugerencias y seguimiento cuando el caso lo amerite. a) acción interna: comisión de disciplina UTM (Estatuto Orgánico de la UTM; Reglamento de Régimen Disciplinario UTM; sanciones administrativas; Ley Orgánica de Educación Superior (LOES); Ley Orgánica de Servicio Público (LOSP). Y, b) acción externa: sanciones penales; Código Orgánico Integral Penal (COIP); denuncia en la Fiscalía General.

En este procedimiento, cabe señalar que en el punto 2, literal «a», la acción interna es de la UBE o de la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, no Unidad de Cultura. Asimismo, se considera necesario incluir en el literal «b» del punto 2, a la Junta Cantonal de Protección de Derechos (JCPD) de Portoviejo. Por último, en el literal «a» del punto 3, es necesario incorporar la Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (LOIPEVGM) de 2018.

Este protocolo señala que la denuncia debe ser presentada por parte de la persona afectada a la Unidad de Bienestar Estudiantil de manera escrita. Posteriormente, se informará a rectorado y vicerrectorado. La denuncia puede ser presentada por la persona afectada y por personas o instancias que tengan conocimiento del caso (tutor, compañero, personal académico, FEUE). En este sentido, a la persona afectada se le solicita la siguiente información: datos generales de la persona denunciada; lugares, fechas, horarios, testigos; descripción de los hechos; evidencia documental; detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas. Frente a estos requisitos se sugiere aclarar que la evidencia documental no es obligatoria y que se aportará en caso de disponer las mismas. De esta manera, no se excluye a las víctimas que, por cualquier motivo, no cuenten con los respaldos documentales suficientes. Ante una denuncia, la carencia de este requisito no puede dar como resultado la anulación del proceso de investigación.

Este protocolo asume los siguientes criterios: 1) no se consideran preguntas que revictimicen (comentarios o preguntas que la culpabilicen a la víctima por lo sucedido). 2) tratamiento de la información de manera confidencial. Y, 3) se prohíbe toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra las personas por denunciar situaciones de violencia basada en género. Una vez que es presentada la denuncia, la documentación subsiguiente consiste en: registro de ingreso del caso; información; acciones de acompañamiento; y, seguimiento del caso por parte del profesional en trabajo social. Asimismo, se genera documento para la derivación a las redes internas. Las acciones concretas más relevantes son:

1. Activación de medidas de contención, protección y acompañamiento: soporte emocional, contención y acompañamiento.

a. Medidas de contención. Si es necesario se activa al Departamento Psicológico, y se activa el apoyo legal pertinente a través de un abogado de la UTM.

b. Medidas de protección: separación preventiva inmediata de la persona denunciada o de la víctima hasta la resolución del caso. Se brinda facilidades para que la persona que denuncia y/o la víctima puedan cumplir con sus responsabilidades en el marco de la UTM, asegurando que no tiene proximidad con la persona denunciada. En caso de ser necesario se toman las siguientes medidas:

- i. Acciones para que cese inmediatamente la violencia, no permitir la intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.
- ii. Alejamiento, prohibición de acercamiento al agresor.
- iii. Solicitar a otro docente que realice la calificación de exámenes, trabajos, etc.
- iv. Apoyo académico para que la persona no se vea afectada en el aprendizaje (cuando se trate de una estudiante).
- v. Reubicación urgente del sitio de trabajo (cuando se trate de una docente empleada o trabajadora).
- vi. Otras medidas que se consideren pertinentes.

Estas acciones son claves para garantizar el bienestar de la víctima. En este sentido, se resalta el literal «b» porque contempla medidas de protección más específicas (de leves a graves) que las que detalla el modelo de protocolo de la Senescyt. Este protocolo, además, señala que las estrategias tomadas en la aplicación del protocolo pueden variar dependiendo de las particularidades del caso. Esto es un aspecto clave en los procesos de denuncia por violencia de género porque permite evidenciar las especificidades y actuar en consecuencia. Este protocolo no cuenta con una ruta graficada del procedimiento, pero sí con la explicación de cada uno de los pasos requeridos y de los formularios necesarios para formalizar la denuncia. Por último, señalar a modo de recomendación que la asesoría legal brindada por la UTM en caso de delito debe garantizar la seguridad y el debido proceso para la víctima. En este sentido, es necesario asegurar que la persona denunciada no se vea beneficiada por tratos de favor por parte de compañeros/as de la misma institución. Asimismo, se recomienda la investigación de la denuncia a través de un comité especializado, con periodos de entrega establecidos, tal y como lo establece el modelo de protocolo de la Senescyt.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) aprobó el protocolo el 22 de octubre de 2018. Este documento tiene como objeto establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención y acompañamiento a las personas que han sufrido alguna situación de violencia basada en género en el seno de la universidad sede matriz y sus demás sedes, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de las personas involucradas. Este protocolo es uno de los más integrales en la aplicación y además cuenta con ficha de denuncia y anexos de importancia que permiten comprender de manera integral la violencia de género. A continuación, se resaltan los aspectos claves de la aplicación de este protocolo.

Respecto a quienes pueden hacer uso del protocolo, la PUCE, señala que: docentes e investigadores; personal administrativo y de servicios; estudiantes; becarias(os), personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad pueden hacer uso de este recurso, siempre que desarrollen su actividad en la universidad. Asimismo, cualquier persona que preste sus servicios en la PUCE sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Este protocolo se activa en consonancia con los siguientes principios: no re-victimización; confidencialidad; imparcialidad; transparencia; y, celeridad. Tal y como lo establece el modelo de protocolo de la Senescyt. Este protocolo aborda a detalle los pasos que se deben realizar a lo largo de todo el proceso. Asimismo, conceptualiza las manifestaciones a través de las cuales puede ser evidenciada la violencia de género, lo que permite a la víctima tener certeza de las prácticas que constituyen acoso sexual.

1. Recepción de la denuncia

1.1.- Orientaciones sobre conductas que pueden ser denunciadas bajo el protocolo: manifestaciones no verbales y verbales, tales como miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual; sonidos relativos a actividad sexual, silbidos; gestos de carácter sexual; comentarios, palabras, bromas humillantes, hostiles u ofensivas inapropiadas sobre atributos físicos u orientación sexual; comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona. Asimismo, manifestaciones tales como extorsiones, amenazas u ofrecimientos: exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para prometer premios materiales, económicos o de otro tipo de favores sexuales; realizar hostigamientos, demandas o insinuaciones de índole sexual; hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona acceda a encuentros sexuales; amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales; ofrecimiento de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

Las manifestaciones pueden ser por medios digitales (correos electrónicos, mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual; amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima; obligación a ver pornografía. De la misma manera, pueden ser físicas, tales como el contacto físico innecesario, abrazos, toqueteo, besos, acercamientos contra la voluntad.

Por último, las manifestaciones pueden ser: obligación a presenciar exhibicionismo; abuso sexual (aunque no haya contacto corporal); intento forzado de relaciones sexuales; obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona; violación.

1.2.- La denuncia puede ser presentada ante la Dirección de Bienestar Estudiantil en el caso de estudiantes o la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la PUCE, en caso de personal administrativo y docentes. En las sedes regionales, se debe presentar la denuncia en la Dirección de Estudiantes (estudiantes) y Dirección Administrativa (docentes y administrativos). Estas instancias tienen las siguientes funciones: diseño y coordinación de la implementación del protocolo; orientación del procedimiento y denuncia; recepción y registro de la denuncia con documentación; remitir la denuncia y su documentación al Comité de Ética; derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo; seguimiento del caso; sensibilización a la comunidad universitaria en temas relacionados a la violencia basada en género.

1.3.- Las personas o instancias que pueden presentar la denuncia son: persona afectada; toda persona o instancia que tenga conocimiento del caso (tutor, compañero, personal académico, centro médico, FEUCE, consultorios jurídicos, entre otros). En este caso, se debe informar inmediatamente a la persona afectada sobre el protocolo de actuación, y bajo su consentimiento iniciar el proceso de denuncia y definir si necesita algún tipo de apoyo en las instancias pertinentes.

1.4.- El mecanismo para presentar la denuncia o caso puede ser de manera personal o a través de una comunicación escrita (oficio, carta o correo electrónico) dirigido a la dirección correspondiente, según las instancias señaladas anteriormente. La denuncia por escrito no puede ser anónima.

1.5.- La información que se solicita a la persona afectada, en la medida de lo posible es: a) información general de la persona denunciada; b) lugares, fechas, horarios, testigos; c) descripción de los hechos; d) cualquier evidencia documental; e) detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas. En este proceso, no se realizan preguntas que revictimicen (vestuario, horario, lugar, consumo de sustancias, relación amorosa). Si se considera necesario, se orienta a la víctima para que acuda a las Unidades de Peritaje Integral (UAPI) que cuentan con atención médica pertinente en caso de delito.

1.6.- La documentación que se genera posterior a la recepción de denuncia es: registro del caso, documentación de las acciones de acompañamiento y del seguimiento del caso. Asimismo, se genera un documento para la derivación al Comité de Ética.

2. Acciones posteriores a la recepción de la denuncia: las direcciones (Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, Sedes de la Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa) pueden activar tres posibles cursos de acción, de manera paralela:

2.1.- Activación de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento: apoyo en el centro de psicología aplicada; apoyo a los consultorios jurídicos; medidas provisionales de protección (separación preventiva inmediata de la persona denunciada o de la víctima hasta la resolución del caso). Asimismo, se notifica el envío del caso al Comité de Ética. Dentro de las medidas de protección, se activa la red interna de apoyo de la PUCE en todas las instancias que puedan prestar un servicio de apoyo integral a las víctimas en casos de violencia basada en género. En el caso de las sedes, la red interna estará conformada por instancias equivalentes de acuerdo al alcance y capacidad instalada de cada una. Asimismo, activación de la red de instituciones externas en caso de ser necesario; sistema de salud pública, sistema legal, psicológico y social. Durante todo el proceso la Dirección de Bienestar Estudiantil o la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional (sedes u otras) realizarán conversaciones periódicas con la persona víctima para valorar su estado emocional.

Las medidas de contención inicial, atención, protección y acompañamiento son consideradas como medidas de reparación.

2.2.- Actuación ante organismos del Estado: acompañamiento a la Fiscalía en caso de ser necesario, u otras instituciones del Estado (Unidades de flagrancia, Unidades Judiciales Especializadas, Defensoría Pública, entre otras).

2.3.- Análisis y resolución del Comité de Ética: la misma información presentada por la persona ante la Dirección de Bienestar Estudiantil o Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional o en las sedes será enviada al Comité de Ética, con el fin de evitar posible revictimización y sugerir medidas acordes a la normativa vigente, tomando en cuenta la gravedad, la duración y si existen antecedentes del incidente. El envío debe realizarse en un plazo de 24 horas.

El Comité de Ética contará con un equipo asesor especializado en igualdad de género competente para conocer, analizar y sugerir los procedimientos y posibles sanciones ante la conducta denunciada a través de la emisión de un informe. El Comité remitirá al equipo asesor especializado en igualdad de género para elaborar un informe de análisis y sugerencias sobre las acciones que las instituciones pueden realizar frente cada caso denunciado (en un plazo de 8 días laborales). El Comité de Ética tiene un plazo máximo de 25 días laborales para concluir el proceso (posterior al informe del equipo asesor especializado). Este Comité emite una resolución del caso, con el expediente completo, a la instancia respectiva (Rector o Consejo Superior). Esto será puesto en conocimiento de las demás instancias involucradas. En esta misma línea, el equipo asesor especializado en igualdad de género tiene las siguientes funciones: 1) elaborar informe de análisis y sugerencias para el Comité de Ética; 2) identificar y recomendar medidas necesarias para la protección de la persona víctima; 3) proponer al Comité de Ética, entre otras acciones, sanciones que se consideren pertinentes.

De este protocolo, resulta importante señalar que cuenta con un equipo especializado en el Comité de Ética y que establece fechas de entrega durante el procedimiento. Esto es significativo porque permite garantizar que el abordaje de la investigación teniendo como prioridad los derechos de la víctima, así como la agilidad y eficacia del proceso. El equipo especializado está integrado por El/la presidente/a de la mesa de género; dos especialistas de igualdad de género de la base de investigadores o investigadoras de la PUCE designados/as por el Comité de Ética; y, en caso de que se requiera, una persona representante de la base nacional de investigadores/as en la temática de género.

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) presentó el protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual el 19 de agosto de 2019. Este protocolo, según la ULEAM, tiene como finalidad establecer 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 ULEAM, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas. Las personas que pueden hacer uso de este protocolo son: autoridades;

docentes e investigadores; personal de administración y trabajadores; estudiantes; becarios; personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución, siempre que desarrolle actividad en la misma; cualquier persona que preste sus servicios en la ULEAM; las entidades públicas y privadas en la que los estudiantes realicen sus prácticas pre profesionales, pasantías y/o vinculación con la colectividad. En este sentido, este protocolo contempla de manera más integral a las personas beneficiarias. A continuación, se señalan los pasos más relevantes a la hora de aplicar el protocolo.

En primer lugar, en la actuación interna, se tiene en cuenta: a) la identificación del hecho; b) se recepta la denuncia en la Dirección de Bienestar Estudiantil; c) la actuación del Comité de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género; d) informe del Comité de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género (CARC) a la máxima autoridad (rectorado). El CARC está integrado por la trabajadora social de la dirección de Bienestar Universitario; la trabajadora social del departamento de Talento Humano; el presidente de la Comisión Especial de Disciplina; el presidente del Comité de Ética; un representante estudiantil, de manera alternada, designados por el Órgano Colegiado Superior (OCS), entre los representantes de los estudiantes al OCS, un representante o delegado del Consejo Cantonal de Protección de Derechos de Manta Las instancias que intervienen en este proceso son la Dirección de Bienestar Universitario, el CARC y la máxima autoridad (rectorado), el Consejo Académico y el Órgano Colegiado Superior. En la aplicación del protocolo, los pasos para la comunicación del hecho son los siguientes:

1. La persona afectada acude al Departamento de Bienestar Universitario (DBU), o a la instancia que corresponda para poner en conocimiento.
2. El DBU traslada a la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género (CARC) en 48 horas.
3. El CARC realiza informe, teniendo en cuenta: los riesgos, las medidas de protección, las medidas administrativas, en el marco de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).
4. En caso de delito, el CARC denuncia a instancias administrativas y judiciales.

La denuncia puede ser presentada por la persona afectada o por instancias que tengan conocimiento del caso, como, por ejemplo: tutor, compañeros/as, personal académico, FEUE. En esta línea, los pasos son los siguientes:

1. Proceso de denuncia al interior de la Universidad.
2. El DBU apoya la diligencia completando el formato.
3. El DBU presenta al CARC, en un plazo máximo de 48 horas.
4. El CARC remite a instancias judiciales en caso de delito. El CARC puede consultar Departamento de Asesoría Jurídica de ULEAM.
5. El DBU realiza seguimiento en caso de no presentar denuncia.
6. El DBU convoca a CARC.
7. El CARC emite resolución en un plazo máximo de 20 días.

8. El CARC informa a la/el afectada en un plazo máximo de 48 días.
9. El CARC tiene 30 días para concluir la investigación.
10. Las apelaciones se pueden realizar hasta 8 días posteriores al pronunciamiento del CARC.
11. Por último, se resuelve en última instancia en sesión de Consejo Superior.

Una vez realizada la denuncia, se activan las medidas de contención, protección y acompañamiento, que incluyen: soporte emocional, contención y acompañamiento. En este sentido, el DBU presta atención bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, no discriminación, profesionalismo, responsabilidad y celeridad, tal y como establece el modelo de protocolo de la Senescyt. En las medidas de contención es importante señalar que este protocolo contempla la activación del Departamento Psicológico en caso de que sea necesario, así como el apoyo legal a través de un profesional de la rama de la ULEAM. En la actuación externa, este protocolo señala que, en caso de delito, se pone en conocimiento del Ministerio de Salud Pública (MSP), Fiscalía General del Estado en Manabí, Junta Cantonal de Protección de Derechos, Consejo de la Judicatura, Consejo Cantonal de Protección de Derechos del cantón Manta.

En cuanto a las medidas de protección, el organismo competente actúa poniendo en marcha medidas tales como la separación preventiva inmediata de la persona denunciada o de la víctima hasta la resolución del caso. Brinda facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas o laborales asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada. De ser necesario se toman las siguientes medidas: acciones para que cese inmediatamente la violencia; no permitir la intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual; alejamiento, prohibición de acercamiento al agresor; solicitar a otro docente que realice la calificación de exámenes, trabajos, etc.; así como apoyo académico para que la persona no se vea afectada en el aprendizaje (cuando se trate de un estudiante); reubicación urgente del sitio de trabajo (cuando se trate de un docente empleado o trabajador); y, otras medidas que se consideren pertinentes. Estas medidas, al igual que en el protocolo de la Universidad Técnica de Manabí (UTM) constituyen un avance significativo, dado que se establecen medidas específicas en función de la gravedad del caso. Este protocolo no cuenta con una ruta graficada, pero sí con la ficha de recepción de casos.

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM) emitió el 20 de octubre de 2020 el Manual de prevención y actuación de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. Este protocolo tiene como finalidad, tal y como lo establece el modelo de protocolo de la Senescyt, establecer 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 ESPAM, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de las víctimas. Las

personas que pueden aplicar el protocolo son: autoridades, docentes, personal administrativo y de servicios, personal contratado en proyectos de vinculación e investigación vinculados a la ESPAM, estudiantes, siempre que desarrollen su actividad en la misma. Asimismo, este protocolo puede ser activado por cualquier persona que reste sus servicios en la ESPAM. Los pasos son los siguientes en la actuación interna: 1) denuncia; y, 2) acciones a seguir una vez conocida la denuncia. La denuncia puede ser presentada por cualquier persona que conozca el hecho, y tiene la obligación de informar a la Unidad de Orientación Vocacional y Desarrollo (UOVD).

1. La denuncia se presenta de manera personal o anónima.
2. La UOVD apoya la diligencia en la realización de la denuncia, en un plazo máximo de 48 horas.
3. La UOVD informa a Vicerrectorado de vinculación y Bienestar, y al Honorable Consejo Politécnico (HCP).
4. La UOVD realiza medidas de acción emergente: medidas de acompañamiento.
5. La UOVD brinda acompañamiento a la víctima en las instancias tales como la Fiscalía, Unidades Judiciales, Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia, y la Defensoría Pública (Art. 86 LOES).
6. El Honorable Consejo Politécnico aplica los procesos disciplinarios y expide resolución.
7. Comisión de Disciplina elabora informe para el HCP.
8. Apelaciones ante el CES

Este protocolo cuenta con ficha de recepción de los casos, pero la ruta de actuación no está graficada. Es importante mencionar que se trata de un manual, por lo que no aborda varios procesos que se encuentran establecidos en el modelo de protocolo propuesto por la Senescyt, como, por ejemplo, la ruta de atención clara, el Comité para la atención de los casos (equipo especializado y por un integrante externo de la institución); además, no cuenta con acciones de prevención, ni medidas de atención y sanción. Por lo que se recomienda una revisión exhaustiva de los procedimientos internos y la aplicación de procedimientos recogidos en el manual de la Senescyt y las recomendaciones tales como la ruta de atención propuesta en el presente análisis.

Universidad Estatal del Sur de Manabí

La Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM) se encuentra actualmente en proceso de actualización del protocolo para el periodo 2021 (se desconoce fecha de emisión). No obstante, el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual vigente contempla como finalidad: establecer 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 UNESUM, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de las víctimas, tal y como lo establece el modelo de protocolo de la Senescyt. Según este protocolo, las personas que pueden aplicarlo son: autoridades, docentes e investigadores, personal administrativo y de servicios, estudiantes, becarios/as, y cualquier otra persona que preste sus servicios en la institución, sea cual sea el

carácter o naturaleza jurídica en la institución, así como entidades o empresas colaboradoras en la que las y los estudiantes realicen sus prácticas. En este sentido, este protocolo recoge a todas las personas que hacen parte de la comunidad universitaria, siguiendo las recomendaciones de la Senescyt.

En este protocolo destaca en la actuación interna, el eje de prevención. En este sentido, incluye el desarrollo de foros, marchas, capacitaciones, campañas e inducciones. Esto es significativo porque no se recoge en los demás protocolos de las universidades en Manabí. En un segundo momento el procedimiento de actuación señala: 1) identificación y comunicación del hecho; 2) la denuncia en un plazo máximo de 48 horas. Una vez formulada la denuncia, en la fase siguiente, actúa la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género (CARC) y emite un informe en un plazo máximo de 20 días. La CARC está integrado por: representante del Movimiento de Mujeres de la UNESUM, representante de la Comisión de Disciplina, representante de la Unidad de Bienestar Estudiantil, representante del OCAS, representante estudiantil, y representante externo (especialista).

En este protocolo, los principales actores internos son la Unidad de Bienestar (UB), la CARC y el rectorado. El detalle de los pasos a seguir para la comunicación del hecho son los siguientes:

1. Poner en conocimiento a la Unidad de Bienestar (UB): recepción del caso, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos.
2. La UB brinda asistencia urgente integral: psicológica (contención, atención en crisis, primeros auxilios o remisión a servicios especializados); trabajo social; atención médica en caso de que se requiera y atención legal, apoyo y asesoría en la formulación de la denuncia.
3. Se traslada el caso a la CARC: análisis de casos y sugerencias de medidas de actuación y/o procesos disciplinarios, medidas de protección a las víctimas, y, por último, seguimiento a la ejecución de la resolución tomada por la instancia institucional.
4. El rectorado de la UNESUM toma decisiones con base en los informes y análisis del comité especializado.

En caso de delito, la actuación externa del protocolo contempla los siguientes pasos:

1. Procedimiento médico: lo pertinente en casos de violencia sexual es acudir a alguna de las Unidades de Atención de Peritaje Integral (UAPI) de la Fiscalía para la atención médica.
2. Procedimiento psicológico: en caso de vulneración de derechos sufrida por alguna persona vinculada a la UNESUM, la Unidad de Bienestar realizará una primera intervención en crisis enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática.

3. Procedimiento legal: patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía para la sanción a quienes tengan responsabilidad. La denuncia se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura: Fiscalía, Unidades de Flagrancia, Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia, y la Defensoría Pública.

Este protocolo de la UNESUM aplica los parámetros establecidos en el modelo de protocolo de la Senescyt. Se recomienda incluir en el documento actualizado del protocolo la fecha de emisión del mismo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los protocolos de las universidades en la provincia de Manabí, en su mayoría, recogen los principales elementos del modelo de protocolo propuesto por la Senescyt. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta las siguientes consideraciones para mejorar los procedimientos y garantizar los derechos de las víctimas de violencia de género en el ámbito de la educación superior. En este sentido, se recomienda a todas las universidades, pero de manera especial a la Universidad San Gregorio de Portoviejo y a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, seguir las siguientes indicaciones.

En primer lugar, los protocolos deben contemplar una conceptualización clara de la violencia de género, los tipos de violencia y en los ámbitos donde se evidencian las violencias basadas en el género. En segundo lugar, se deben alinear con las leyes y políticas públicas nacionales, tales como la Constitución, el Código Orgánico Integral Penal (COIP), Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM), Código de Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior, según lo establecido en el modelo de protocolo de la Senescyt. En añadidura, se debe alinear con el Plan Nacional de Desarrollo y la Agenda Nacional de las Mujeres y las personas LGBTI 2018-2021.

Esta normativa contempla los siguientes aspectos: derecho a la igualdad y no discriminación, acoso sexual, violencia de género contra las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales de género, tipos de violencia y disposiciones legales específicas para el Sistema de Educación Superior. En este sentido, los protocolos deben tener como propósito establecer acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento, reparación de derechos y garantías de no repetición en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad universitaria. Así lo establece la Senescyt, teniendo en cuenta, además, que el protocolo debe garantizar la rapidez, agilidad y la integridad de las víctimas. En este objetivo general, cada protocolo, también, debe incluir ejes tales como la prevención y la sanción.

Por otra parte, los protocolos, también, deben establecer enfoques de intervención, en la línea de lo que plantea la LOIPEVCM. Los enfoques son de: género, derechos humanos, interculturalidad, intergeneracional, integridad, e interseccionalidad. Así como los principios de: confidencialidad; igualdad y no discriminación; profesionalismo; imparcialidad; no re-victimización; integralidad; derecho a la defensa; transversalidad; principio Pro ser humano; atención, protección y acompañamiento; derivación, notificación y respuesta efectiva. En este sentido, se recomienda, además, de estos principios establecidos por la Senescyt, garantizar medidas de prevención (solo la UNESUM recoge este criterio), sanción, reparación, y garantías de no repetición, a través de estrategias y mecanismos claros, que puedan ser medibles y evaluables.

Respecto al ámbito de aplicación del protocolo, las universidades deben garantizar que cualquier persona que preste o reciba servicios en el ámbito de la universidad, independientemente del carácter o la naturaleza de su relación con la misma debe tener derecho a la activación del protocolo. En las etapas del proceso debe reflejarse los siguientes pasos: identificación y comunicación del hecho, la primera atención, medidas de protección, cumplimiento de las medidas, el cierre del caso y el seguimiento correspondiente. En este sentido, es importante que cada protocolo señale con claridad el procedimiento de actuación, los actores responsables y las funciones que deben llevar a cabo para garantizar los derechos de las personas involucradas, siguiendo los principios señalados anteriormente. El modelo de protocolo de la Senescyt establece que, independientemente de la denuncia por parte de la víctima o persona conocedora del hecho, la universidad tiene la responsabilidad de investigar y de denunciar a las instancias del Estado en caso de delito (Art. 277 del COIP; Art. 25 y 51 de la LOIPEVCM). La víctima debe recibir medidas administrativas de protección en un plazo máximo de 24 horas, tal y como lo establece la LOIPEVCM, a través de la Junta Cantonal de Protección de Derechos (JCPD), u otra instancia competente (revisar LOIPEVCM).

El modelo de protocolo de la Senescyt establece que la institución de educación superior debe garantizar el proceso de investigación interno, según su protocolo, de manera independiente al proceso civil o penal que interponga la autoridad de la universidad ante el Sistema Judicial. Como se ha señalado, los servidores de la institución están obligados a denunciar delitos. En caso de que la víctima decida no realizar la denuncia se recomienda que la Unidad de Bienestar realice un seguimiento periódico del caso, sin perjuicio, tampoco, de la denuncia que debe interponer la autoridad de la institución ante el Estado.

Por otra parte, respecto a la composición de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género (CARC), se recomienda que esté integrado por un representante de la Secretaría de Derechos Humanos, de la JCPD, de Bienestar Estudiantil, AFU, y Consejo Cantonal de Protección de Derechos (CCPD); además, de los representantes que establece la Senescyt en el protocolo, representante: de la mesa de género, del Comité de Ética, del Consejo Superior, estudiantil, y especialista externo a la universidad. Las personas integrantes del CARC deben ser profesionales que cuenten con enfoque de género y de derechos humanos.

Por último, se recomienda a las universidades en Manabí la revisión del protocolo de la Senescyt y la aplicación de las fichas establecidas en el mismo. Así como también, las recomendaciones y la ruta de atención propuesta en este análisis. La colectiva de mujeres Tejedora Manabita, con el apoyo de la Corporación Fondo Ágil, realiza este análisis con la finalidad de aportar con estrategias claras a una mejor atención ante los casos de acoso, discriminación y violencia basada en el género y en la orientación sexual en el seno de las instituciones de educación superior. En este sentido, la colectiva Tejedora Manabita da cumplimiento al artículo 40 de la LOIPEVCM en el que se señala el principio de la corresponsabilidad de la sociedad civil para proponer, promover y desarrollar actividades que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia

contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores en su diversidad, así como también, ser parte activa de los planes y programas generados desde el Estado para el mismo fin.

PROPUESTA DE RUTA DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO

La Colectiva de mujeres Tejedora Manabita y OVIGEMA proponen la presente ruta de actuación en caso de violencia de género en el entorno universitario. Es una ruta apegada a lo establecido en el protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en el ámbito universitario propuesto por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt), pero que incorpora sugerencias a raíz del análisis realizado en apartados anteriores. La presente propuesta tiene como propósito interpelar a las universidades en Manabí para la aplicación del protocolo de manera integral, teniendo en consideración los siguientes ejes: prevención; identificación y comunicación del hecho; primera acogida; protección; denuncia; sanción; seguimiento. En este sentido, la propuesta aquí presentada amplía los ejes abordados en el protocolo de la Senescyt, pero mantiene los principios fundamentales del mismo.

La violencia de género (Lagarde, 2008) es la violencia misógina contra las mujeres por ser mujeres ubicadas en relaciones de desigualdad de género, es decir, opresión, exclusión, subordinación, discriminación, explotación y marginación. Las mujeres son víctimas de amenazas, agresiones, maltrato, lesiones y daños misóginos. En este sentido, los tipos de violencia son: física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, ginecobotetra, entre otros. Todos estos tipos pueden manifestarse en ámbitos tales como el familiar, laboral, educativo, comunitario, institucional, entre otros.

En el caso del ámbito educativo universitario, la violencia y el acoso sexual contra las mujeres puede darse en diferentes niveles, en el marco de las relaciones de pareja (población estudiantil); mujeres estudiantes que sufren acoso u otro tipo de violencia por parte de docentes u otros funcionarios de la institución; mujeres docentes, personal administrativo o de servicio que sufren acoso u otro tipo de violencia por parte de un compañero de la institución. Si bien el protocolo hace referencia al ámbito educativo, es condición *sine qua non* que también se incorpore en la ruta de prevención, atención, contención, acompañamiento, reparación, sanción y seguimiento al personal docente, administrativo y de servicio.

Según la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU, 2019), el 19,2 % de las mujeres ha sufrido violencia de género en el ámbito educativo a lo largo de la vida. En los otros ámbitos se reflejan prevalencias igualmente alarmantes: ámbito de pareja 42,8 %; social 32,6 %; laboral y familiar 20 %. Esta encuesta, además, señala que los tipos de violencia que más han sufrido las mujeres a lo largo de su vida son: violencia psicológica en un 13,7 %; violencia física en un 6,8 %; y, violencia sexual en un 7 %. Las mujeres que más han experimentado violencia en el ámbito educativo son las mujeres de entre 18 y 29 años, esto permite analizar que la mayor prevalencia se manifiesta en instituciones de educación superior. Aún así, los casos reportados o denunciados constituyen una parte mínima de los casos reales, porque como es conocido, en temas de violencia de género, el número de víctimas que no denuncian por sentimientos de vergüenza,

culpa o temor a represalias es superior (Larrea et al., 2020). En Manabí, la encuesta revela que el 10 % de las mujeres ha vivido algún tipo de violencia de género en el ámbito educativo. Este porcentaje está condicionado a la naturalización de la violencia en esta provincia. Según Tapia Hernández (2015), las universidades son contextos donde existe violencia en formas tales como: abusos de autoridad, burlas, piropos, gestos obscenos, agresión psicológica, agresión verbal, discriminación por el aspecto físico y acoso sexual.

En este sentido, el estudio sobre *¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior en Ecuador* señala que las víctimas, entre otras razones, tienden a tener temor a: hablar de lo ocurrido; ser victimizada; no encontrar medios probatorios; exponer su intimidad en el lugar de trabajo o estudio; sufrir represalias abiertas o encubiertas e incluso a experimentar más acoso. Asimismo, el reconocimiento y la denuncia del acoso u otros tipos de violencias, también, se dificulta por desconocimiento de los derechos y procedimientos legales, así como incertidumbre o interpretación errónea sobre los hechos sufridos, por parte de la víctima (Larrea et al., 2020). En este orden de ideas, se torna necesario que las instituciones de educación superior proporcionen mecanismos y herramientas para que las víctimas reconozcan los tipos de violencias y accedan a un sistema interno y externo de protección.

Para el desarrollo de la presente propuesta se considera la normativa internacional y nacional a través de los siguientes cuerpos legales: Constitución de la República del Ecuador; Código Orgánico Integral Penal (COIP); Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM); Código de Trabajo; Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP); Ley Orgánica de Educación Superior (LOES); y, Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior. De esta normativa se tiene en consideración los siguientes criterios: derecho a la igualdad y no discriminación, acoso sexual, violencia de género contra las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género, tipos de violencia, y disposiciones legales específicas para la educación superior.

El presente protocolo alineado a la LOIPEVCM considera los enfoques de género, derechos humanos, interculturalidad, intergeneracional, integralidad e interseccionalidad. Asimismo, recoge los principios establecidos por la Senescyt en la atención a casos de acoso, discriminación y violencia: confidencialidad; igualdad y no discriminación; profesionalismo; imparcialidad; no re-victimización; integralidad; derecho a la defensa; transversalidad; principio Pro ser humano; atención, protección y acompañamiento; y, derivación, notificación y respuesta efectiva.

Ámbito de aplicación. - El protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen las personas integrantes de la comunidad universitaria frente a otras personas integrantes que colaboren en la institución de educación superior, independientemente del estatus legal que esta persona tenga. Las personas que pueden activar el protocolo por casos de acoso, discriminación o violencia de género son:

- Autoridades
- Docentes e investigadoras/es
- Personal de administración y servicios
- Estudiantes
- Becarias/os, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución, siempre que desarrollen su actividad en la misma
- Cualquier persona que preste sus servicios en la institución sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma
- Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que las/os estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Procedimiento de prevención, atención, protección, sanción y seguimiento

A continuación, se detallan los procedimientos que se siguen en la institución de educación superior con el propósito de prevenir, atender, proteger, sancionar y dar seguimiento a personas víctimas de acoso, discriminación o violencia de género.

Prevención: la prevención integral es el conjunto de acciones y estrategias orientadas a toda la comunidad educativa hacia el ejercicio pleno de los derechos humanos, fortaleciendo el desarrollo integral de las personas, a través de una mirada crítica sobre el sistema sexo-género. Las medidas de prevención son mecanismos de formación y sensibilización, tales como talleres, cursos, programas formativos dirigidos a la comunidad estudiantil, campañas de comunicación, entre otras, que sirven para crear conciencia y para informar sobre la defensa y el empoderamiento de las mujeres y los derechos humanos (Tapia Hernández, 2015). Las medidas de prevención deben estar orientadas a erradicar los estereotipos y mitos basados en el género y a construir relaciones interpersonales constructivas, de manera no violenta. Para su consecución, la institución de educación superior debe contar con una Mesa de Género de la universidad (integrada por personas internas y externas de la institución especialistas en género) que trabaje de manera conjunta con la Unidad de Bienestar.

Ante un caso de acoso, discriminación o violencia de género, los pasos a seguir son los siguientes:

1. **Identificación y comunicación del hecho:** la víctima (estudiante) de acoso, discriminación o violencia de género o persona que conoce el caso comunica el hecho a Bienestar Estudiantil de la institución de educación superior para poner en conocimiento de cualquier situación de vulneración de derechos. En el caso de que la víctima sea docente o de personal administrativo o de servicio se comunica al departamento correspondiente (Departamento para el personal docente, administrativo y de servicio). Si la institución no dispone de un departamento específico para el personal docente, administrativo y de servicio debe habilitar uno para estos efectos.

Si la persona que comunica el hecho es distinta a la víctima, esta última debe ser informada para poder activar el presente protocolo, en los siguientes procedimientos.

Asimismo, es importante tener en cuenta que las y los servidores de las instituciones de educación superior tienen la obligación de denunciar los presuntos delitos cometidos dentro de los establecimientos educativos ante las instancias pertinentes del Estado.

2. **Primera acogida:** la atención por parte de Bienestar Universitario o del Departamento para el personal docente, administrativo y de servicio debe actuar de manera inmediata o mediata acorde con las características del caso y las necesidades particulares de la víctima. El procedimiento es:
 - a. Bienestar Universitario o el Departamento para personal docente, administrativo y de servicio recepta la narración del hecho a la vez que llena el formulario de denuncia.
 - b. Contención e intervención en crisis: Bienestar Universitario o el Departamento para personal docente, administrativo y de servicio actúa de manera inmediata para brindar asistencia urgente (dependiendo del caso), protegiendo la integridad y la vida de la víctima. En el caso de que sea necesario se realiza intervención en crisis. La institución de educación superior debe contar con personal especializado en los departamentos correspondientes para la atención y contención de las víctimas.
 - c. Atención médica de emergencia: Bienestar Universitario o el Departamento para personal docente, administrativo y de servicio brindará atención médica de emergencia si se requiere. En caso de violación sexual se deriva directamente a la Fiscalía General del Estado en Manabí para continuar con el proceso correspondiente. La institución de educación superior debe garantizar el asesoramiento y acompañamiento a la víctima durante el proceso dentro y fuera de la institución.
3. **Protección:** Bienestar Universitario o el Departamento para personal docente, administrativo y de servicio comunica de manera inmediata a través de un informe a la Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género (CARC). La CARC es la encargada de dictar las medidas de protección inmediatas, según lo establecido en la LOIPEVCM. La CARC para elaborar el informe tiene en consideración: la gravedad del caso, la duración del mismo y si existen antecedentes, para la emisión de las medidas de protección urgentes. Estas medidas de protección deben garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, el derecho a la persona a la educación y al trabajo de la persona agredida.

La CARC emite un informe detallado con los siguientes apartados: análisis del caso, determinación de riesgos, medidas de protección y medidas administrativas dentro del instituto de educación superior, para lo cual se remitirá al artículo correspondiente de la LOIPEVCM. Este informe, además, contemplará acciones de acompañamiento psicosocial y seguimiento. La CARC remite el informe a la máxima autoridad de la institución de educación superior o al Consejo Universitario.

La CARC coordinará acciones con la Junta Cantonal de Protección de Derechos (JCPD) para realizar el procedimiento externo a la institución de educación superior.

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y violencia de género (CARC) debe estar integrada por: representante de la Mesa de Género de la institución de educación superior; representante de Comité de Ética; representante de Bienestar Universitario; representante del Consejo Superior; representante estudiantil; representante externa (especialista) en temas de género. El propósito es garantizar que la CARC cuente con personal especializado interno y externo para el abordaje de los casos.

4. **Denuncia:** Una vez que se ha atendido adecuadamente a la víctima (salud integral) se informa a la persona sobre el proceso de denuncia al interior de la institución de educación superior y en las instancias externas correspondientes al Estado, según la gravedad del caso de acoso, discriminación o violencia de género. Bienestar Universitario o el Departamento para personal docente, administrativo y de servicio debe garantizar la estabilidad emocional de la víctima acompañándola en el proceso a través de estrategias que permitan eliminar el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se presentan en estos casos.

Para efectuar la denuncia, la CARC elabora el informe y remite a la máxima autoridad de la institución de educación superior o al Consejo Universitario. Este informe debe incluir la aplicación de medidas disciplinarias y/o sanciones a la persona denunciada, las cuales deben estar debidamente normadas. En caso de delito (Sección 4ta del COIP), las autoridades de la universidad están obligadas a remitir el informe de la CARC a las instancias judiciales (Art. 38 de LOIPEVCM). En este sentido, se reconoce oficialmente la denuncia cuando se presenta el caso ante el Sistema Judicial. En caso de que el proceso se mantenga dentro de la institución de educación superior se considera el «formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno de la comunidad de la institución de educación superior» en tanto que ficha de registro interna (elaborado por la Universidad Central y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género).

El procedimiento interno de la institución de educación superior es independiente de la denuncia (si es el caso) ante el Sistema Judicial. Es decir, que la institución de educación superior abre un expediente de investigación aplicando este protocolo a la vez que presenta el caso de delito ante el Estado. Ambos procesos son autónomos. Asimismo, si la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento, decide no denunciar, Bienestar Universitario o el Departamento para personal docente, administrativo y de servicio realiza seguimiento periódico del caso, sin perjuicio del proceso de denuncia que interponga la autoridad de la institución de educación superior ante el Estado (Fiscalía, Unidades de Flagrancia, Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia, Juntas cantonales de protección de derechos y Defensoría Pública), en caso de delito. En caso de

contravención, se coordinará acciones con los organismos de protección administrativa (Junta Cantonal de Protección de Derechos, Tenencia Política y Defensoría del Pueblo).

5. **Sanción:** Una vez que la CARC emite una resolución (indagación y recomendación de sanciones) en el marco del procedimiento interno, en un plazo máximo de 20 días. La máxima autoridad de la institución de educación superior resuelve con base en este informe. La máxima autoridad de la universidad dispone al departamento de Talento Humano la ejecución de las medidas disciplinarias y/o sanciones a la persona denunciada (personal docente o administrativo) o a la autoridad de la carrera (estudiantes).

La CARC es informada de la resolución de la máxima autoridad en un plazo máximo de 48 horas. En caso de apelaciones, se tratarán dentro de los 8 días posteriores al pronunciamiento de la CARC (aplicar demás recomendaciones establecidas en el protocolo de la Senescyt).

6. **Seguimiento:** La CARC, una vez emitidas la resolución por parte de la máxima autoridad de la institución de educación superior, verifica el cumplimiento de las medidas de protección y de sanción a la persona denunciada, así como el cierre del caso. En este momento, es posible que las instancias y organizaciones sociales que tengan competencia en la aplicación de políticas públicas pueden realizar control social para el cumplimiento de las medidas.

Por último, señalar que el protocolo de actuación de las instituciones de educación superior deben incluir conceptualizaciones claras y con enfoque de género sobre: violencia física, violencia psicológica, violencia verbal, violencia sexual, violencia socioeconómica, violencia simbólica; violencias que se pueden dar tanto en el ámbito público como en el privado. Así como aplicar los enfoques de género, derechos humanos, interculturalidad, intergeneracional, integralidad e interseccionalidad.

PROPUESTA DE RUTA GRAFICADA

RUTA INTERNA DE LA UNIVERSIDAD

La institución de educación superior debe contar con una ruta clara para que el proceso sea transparente y para que se actúe con celeridad.



RUTA EXTERNA QUE DEBE SOCIALIZAR LA UNIVERSIDAD CON LA VÍCTIMA

La institución de educación superior, a través del Departamento de Bienestar Universitario y del Departamento para personal docente, administrativo y de servicios, debe informar a la víctima las opciones que tiene para presentar la denuncia fuera de las instancias de la Universidad. La víctima tiene derecho a conocer las opciones y tomar una decisión de manera autónoma pero orientada. En este sentido, la institución debe realizar acompañamiento y seguimiento del caso. En ningún caso, la víctima puede quedar en indefensión por omisión.

Las rutas presentadas a continuación son un modelo claro de los pasos a seguir ante el Estado:



FORMATO DE FICHAS SENESCYT

Anexo 1: Formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno de la comunidad de la institución de educación superior

Datos de la persona						
Nombres y apellidos						
Sexo			Género			
Mujer	Hombre		Masculino	Femenino	Otro	
Edad	Cédula	Pasaporte		Nacionalidad		
Dirección domiciliaria:		Calle:			Número:	
Teléfono fijo:		Teléfono celular:				
Discapacidad	Física:	Intelectual:	Sensorial:	Psicológica:	Mental:	Otra:
Autoidentificación	Indígena:	Afroecuatoriana	Montubia	Mestiza	Blanca	Otra
Estado civil	Soltera	Casada	Unión hecho de	Viuda	Divorciada	
Movilidad Humana:	Migrante		Refugiada		País de origen	
Facultad / Escuela / Área a la unidad a la que pertenece:						
Datos sobre la agresión						
Fecha de la agresión:		Hora de la agresión:				
Lugar de la agresión:						
Tipo de agresión:	Física		Psicológica		Sexual	
Frecuencia:	Primera vez	Ocasional		Permanente		
Nombre de la persona agresora (en el caso de conocerla)						
Puesto, función o relación con la Universidad:		PERSONAL UNIVERSITARIO / ALUMNO / AUTORIDAD / ADMINISTRATIVO				

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017.

Firma de la persona que atiende

Firma de la persona agredida

CUADRO RESUMEN

ANÁLISIS DE LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL EN LAS UNIVERSIDADES: USGP, UTM, PUCEM, ULEAM, ESPAM RESPECTO AL PROTOCOLO PROPUESTO POR LA SENESCYT

CRITERIO DE ANÁLISIS	SENESCYT	Universidad San Gregorio de Portoviejo (USGP)	Universidad Técnica de Manabí (UTM)	Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)
OBJETO DEL PROTOCOLO	Establecer 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.	Reglamento de Acción Afirmativa (19 de junio de 2018). Reconoce las acciones afirmativas con la finalidad de garantizar a todos los actores del sistema de educación superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.	Es un protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual (16 de julio de 2018). Promover la adopción de la ruta de prevención, detección, derivación y atención primaria en los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, a través de estrategias de sensibilización e información.	Protocolo del 22 de octubre de 2018. Establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento a las personas víctimas de violencias basada en género, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede matriz y sus demás sedes, de manera ágil y eficaz, garantizando la integridad de los involucrados.
PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confidencialidad 2. Profesionalismo 3. Imparcialidad 4. No revictimización. 5. Integralidad 6. Derecho a la defensa. 7. Transversalidad de género y enfoque de derechos. 8. Principio Pro ser humano. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de valores 2. Trato igualitario 3. Adecuaciones físicas 4. Adecuaciones académicas 5. Igualdad y equidad de género 6. Acceso a servicios 7. Ingreso y permanencia 8. Movilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confidencialidad 2. Imparcialidad 3. No discriminación 4. Profesionalismo y responsabilidad 5. Celeridad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No re-victimización 2. Confidencialidad 3. Imparcialidad 4. Transparencia 5. Celeridad
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> a) Autoridades b) Docentes e investigadores c) Personal de administración y servicios. d) Estudiantes e) Becarios f) Cualquier otra persona que preste sus servicios en la 	Todas las personas que se sientan afectadas en sus derechos podrán presentar reclamo formal por escrito ante el (la) rector (a) a fin de hacer prevalecer los derechos humanos en caso de que estos sean vulnerados.	<ol style="list-style-type: none"> a) Estudiantes b) Docentes c) Personal administrativo y de servicio d) Cualquier persona que preste sus servicios en la UTM. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Docentes e investigadores b) Personal administrativo y de servicios c) Estudiantes d) Becarios, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación.

	<p>institución sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica.</p> <p>g) Las entidades o empresas colaboradoras en la que los estudiantes realicen sus prácticas.</p>			e) Cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, ACTORES Y FUNCIONES RECOGIDOS EN EL PROTOCOLO	<p>1. Identificación y comunicación del hecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuación inmediata • Actuación mediata. • Comisión de atención y revisión de casos acoso, discriminación y violencia de genero. <p>2. La denuncia</p> <p>3. Actuación de la comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de genero.</p> <p>4. Informe de la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de genero al Rector</p>		<p>1. Conocimiento del caso</p> <p>2. Se deriva el caso a la UBE si es estudiante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención por personal: medicina genal, psicología clínica, psiquiatría. • Captación de la problemática. <p>3. Seguimiento</p> <p>4. La denuncia</p> <p>5. Activación de medidas de contención, protección y acompañamiento.</p> <p>6. Asesoría jurídica en casos de delito.</p>	<p>1. Recepción de la denuncia</p> <p>2. Presentación de la denuncia ante la Dirección de Bienestar Estudiantil (estudiantes) o ante la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional (personal administrativo y docente). En el caso de las sedes regionales las instancias son la Dirección de Estudiantes y la Dirección Administrativa, según sea la persona afectada.</p> <p>3. Las instancias anteriores:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Diseñan y coordinan la implementación del protocolo. b. Orientan en el procedimiento y denuncia. c. Receptan y registran la denuncia. d. Derivan la denuncia al Comité de Ética. e. Derivan y acompañan a instancias de apoyo interno y externo. f. Realizan seguimiento al caso. g. Llevan a cabo tareas de sensibilización sobre la temática.
IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL HECHO ESTABLECIDO EN EL PROTOCOLO	<p>Identificación y comunicación del hecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuación inmediata. - Ser atendida en salud y bienestar emocional. 		<p>1. Dar a conocer a la Unidad de Bienestar Estudiantil (UBE), para las estudiantes, y Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional (DSSO) para personal administrativo o docente.</p>	<p>1. Denuncia.</p> <p>2. Registro del caso.</p> <p>3. Documentación de las acciones de acompañamiento y seguimiento del caso.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación mediata. • Comisión de atención y revisión de casos acoso, discriminación y violencia de genero. 		<ol style="list-style-type: none"> 2. Se agenda cita a través del sistema de agendamiento de citas médicas. 3. Atención por parte de un equipo competente. 4. Captación de la problemática. 5. Acción interna a través de la UBE o DSSO 6. Acción externa: MSP, Fundación Nuevos Horizontes. 7. El área de trabajo social de la UBE realiza acciones internas según el caso lo amerite. <ol style="list-style-type: none"> a. Acción interna: Comisión de disciplina (estatutos, reglamentos, sanciones, leyes) b. Acción externa: sanciones penales, COIP, Fiscalía. 	4. Documentación de derivación al Comité de Ética.
LA APLICACIÓN DE LA DENUNCIA SEGÚN EL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. UBE apoya completando la denuncia formulario Anexo 1. 2. La UBE presenta denuncia a la CARC y a instancias judiciales (48 horas). 3. La UBE realiza seguimiento en caso de no presentar denuncia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oficio a la rectora 2. La rectora remite al Comité de Ética. Según las conclusiones de esta investigación se llevan a cabo las siguientes acciones: <ol style="list-style-type: none"> a. Firma de acta de conciliación b. Elaboración de informe c. Recomendaciones d. Ejecución del debido proceso (LOES Art. 207) e. Presentación del informe al Honorable Consejo Universitario f. Resolución del Honorable Consejo Universitario g. Derivación a Bienestar Universitario, en caso de ser necesario 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Denuncia de la persona afectada, personas o instancias que tengan conocimiento del caso. 2. Se cumplimenta un formulario para el registro del caso. 3. Acciones de acompañamiento. 4. Seguimiento del caso por parte del trabajo social. 5. Se genera documento para la derivación a las redes internas. 6. Activación de medidas de contención, protección y acompañamiento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Denuncia a través de oficio, carta o correo electrónico. La denuncia no puede ser anónima. 2. Se solicitan datos a la persona afectada. 3. Si se considera necesario se orienta a la persona víctima para que acuda a las Unidades de Peritaje Integral. 4. Se genera la documentación de registro y derivación. 5. Las instancias que receptan la denuncia pueden activar tres posibles cursos de acción de manera paralela: <ol style="list-style-type: none"> a. Medidas de atención, contención, protección y acompañamiento. Son consideradas como medidas de reparación. b. Análisis y resolución del Comité de Ética.
ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN (CARC)	<ol style="list-style-type: none"> 4. La UBE convoca a CARC 5. Integrantes del CARC: 			<ol style="list-style-type: none"> 1. La instancia que recibe la denuncia deriva al Comité de

SEGÚN EL PROTOCOLO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ R. mesa de género. ✓ R. Comité de Ética. ✓ R. UBE ✓ R. Consejo Superior ✓ R. Estudiantil ✓ R. externo especialista • CARC emite resolución en 48 horas al Rector/a 			<p>Ética. El envío al Comité debe realizarse en un plazo de 24 horas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Equipo asesor especializado en igualdad de género conoce, analizar y sugerir procedimientos y posibles sanciones ante la conducta denunciada. 3. En un plazo 8 días laborales el equipo asesor debe el enviar el análisis y sugerencias sobre las acciones a seguir al Comité de Ética.
INFORME DE LA COMISIÓN (CARC) SEGÚN EL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 6. La CARC tendrá 2 meses. 7. La CARC realiza informe con resolución, elevado al Rector/a. 8. Apelaciones 8 días posterior a la resolución. 9. Resolverán: Consejo Académico (docentes, estudiantes, administrativo). Consejo Superior en caso de directores, Programas, Proyectos en reunión ordinaria 	<p>El Comité de Ética realiza la investigación y a partir de sus conclusiones se toman las acciones recogidas en el reglamento. No incluye equipo especializado.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. El Comité de Ética tiene 25 días laborales para concluir el proceso, luego del informe del equipo asesor. 2. El Comité emite resolución del caso con el expediente completo a la máxima autoridad. 3. Pone en conocimiento a las demás instancias involucradas.
PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNOS (INSTANCIAS) SEGÚN EL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 10. Unidad de Bienestar Estudiantil y Dirección de Seguridad Ocupacional. 11. Centro de Psicología aplicada. 12. Consultorios Jurídicos. 13. Centro Medico, 14. CARC 15. Máxima autoridad u organismos colegiados académico superior (OCAS) 		<ul style="list-style-type: none"> • Unidad de Bienestar Estudiantil (UBE). • Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional (DSSO). • Medicina general. • Departamento psicología clínica y psiquiatría. • Comisión de disciplina. • Asesoría jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Bienestar Estudiantil. • Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional. • Centro médico. • Consultorios jurídicos. • Comité de Ética. • Equipo asesor especializado. • Máxima autoridad en la Universidad.
GRÁFICO, FLUJOGRAMA Y/O FICHAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuadro de proceso administrativo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ficha de recepción de casos (igual que la PUCE). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruta (graficada) de actuación frente a casos de violencia de género.

	<p>basada en género o sexualidad en el entorno de la comunidad de la institución de educación superior.</p> <p>2. Flujograma de procedimiento de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.</p> <p>3. Flujo de procedimientos, actuación, actores y funciones.</p>			<p>2. Ficha de recepción de casos en la DBE/DSSO (igual que la UTM).</p>
--	--	--	--	--

CRITERIO DE ANÁLISIS	SENESCYT	Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)	Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM)	Universidad Estatal del Sur (UNESUM)
OBJETO DEL PROTOCOLO	<p>Establecer 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.</p>	<p>Protocolo de prevención y actuación, de 19 de agosto de 2019.</p> <p>Establecer 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 y garantizando la integridad de las víctimas, en consonancia con la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto Institucional, sin perjuicio de lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal y demás cuerpos legales creados para el efecto.</p>	<p>Manual de prevención y actuación, 20 de octubre de 2020.</p> <p>Establecer 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 Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, Manuel Félix López, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.</p>	<p>Protocolo de prevención y actuación, vigente hasta 2020. Actualmente está en proceso de actualización.</p> <p>Establecer 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 y garantizando la integridad de las víctimas.</p>
PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confidencialidad 2. Profesionalismo 3. Imparcialidad 4. No revictimización. 5. Integralidad 6. Derecho a la defensa. 7. Transversalidad de género y enfoque de derechos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confidencialidad 2. Profesionalismo 3. Imparcialidad 4. No revictimización. 5. Integralidad 6. Derecho a la defensa. 7. Transversalidad de género y enfoque de derechos. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Confidencialidad 2. Profesionalismo 3. Imparcialidad 4. No revictimización. 5. Integralidad 6. Derecho a la defensa. 7. Transversalidad de género y enfoque de derechos.

	8. Principio Pro ser humano.	8. Atención, protección y acompañamiento.		8. Principio Pro ser humano. 9. Atención, protección y acompañamiento. 10. Derivación, notificación y respuesta efectiva. 11. Celeridad
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> Autoridades Docentes e investigadores Personal de administración y servicios. Estudiantes Becarios Cualquier otra persona que preste sus servicios en la institución sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica. Las entidades o empresas colaboradoras en la que los estudiantes realicen sus prácticas. 	<ol style="list-style-type: none"> Autoridades Docentes e investigadores Personal de administración y trabajadores. Estudiantes Becarios Personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución, siempre que desarrolle actividad en la misma. Cualquier persona que preste sus servicios en la ULEAM. Las entidades públicas y privadas en la que los estudiantes realicen sus prácticas preprofesionales, pasantías y/o vinculación con la colectividad. 	<ol style="list-style-type: none"> Autoridades Docentes Personal administrativo y servicios Personal contratado en proyectos de vinculación, investigación, vinculados a ESPAM siempre que desarrollen su actividad en la misma. Cualquier persona que preste sus servicios Estudiantes 	<ol style="list-style-type: none"> Autoridades Docentes e investigadores Personal de administración y servicios. Estudiantes Becarios Cualquier otra persona que preste sus servicios en la UNESUM sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica. Las entidades o empresas colaboradoras en la que los estudiantes realicen sus prácticas.
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, ACTORES Y FUNCIONES RECOGIDOS EN EL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> Identificación y comunicación del hecho: Actuación inmediata Actuación mediata. Comisión de atención y revisión de casos acoso, discriminación y violencia de genero. La Denuncia Actuación de la comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de genero. Informe de la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de genero al Rector 	<ol style="list-style-type: none"> Identificación del hecho. Recepta la denuncia la Dirección de Bienestar Estudiantil Actuación del Comité de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de genero. Informe del Comité de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de genero al Rector/a. 	<ol style="list-style-type: none"> Denuncia Acciones a seguir una vez conocida la denuncia. 	<ol style="list-style-type: none"> Prevención <ul style="list-style-type: none"> • Foro • Marchas • Capacitación • Campañas • Inducción. Procedimiento de actuación: <ol style="list-style-type: none"> Identificación y comunicación del hecho. La denuncia Actuación de la comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de genero. <p>Informe de la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de genero al Rector.</p>
IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN	Identificación y comunicación del hecho:	<ol style="list-style-type: none"> La persona afectada acudirá al Departamento de Bienestar Universitario, 	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier persona que conozca del hecho tiene obligación de 	<ol style="list-style-type: none"> Poner en conocimiento a la Unidad de Bienestar.

<p>DEL HECHO ESTABLECIDO EN EL PROTOCOLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación inmediata. - Ser atendida en salud y bienestar emocional. • Actuación mediata. • Comisión de atención y revisión de casos acoso, discriminación y violencia de genero. 	<p>o a la instancia que corresponda para poner en conocimiento.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. DBU traslada al Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género (CARC) en 48 horas. 3. El (CARC) realiza informe: riesgos, medidas de protección, medidas administrativas. (LOES). 4. (CARC), en caso de delito denuncia a instancias administrativas y judiciales 	<p>informar a la Unidad de Orientación Vocacional y Desarrollo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. UB brinda asistencia urgente: contención, atención en crisis, primeros auxilios o derivación. 3. Trabajo social emite informe social. 4. Abogado brinda atención legal, asesoría y formulación de denuncia. 5. Traslada el caso a la CARC 6. En caso de delito la CARC presenta informe al Rector y /o Consejo Universitario. (LOES Art. 86) <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de acercamiento del agresor. • Otro docente califica. • Apoyo académico • Reubicación del docente o empleado.
<p>LA APLICACIÓN DE LA DENUNCIA SEGÚN EL PROTOCOLO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. UBE apoya completando la denuncia formulario Anexo 1. 2. La UBE presenta denuncia a la CARC y a instancias judiciales (48 horas). 3. La UBE realiza seguimiento en caso de no presentar denuncia. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Proceso de denuncia al interior de la U. 5. La DBU apoyara la diligencia completando el formato. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La denuncia se presenta de manera personal o anónima. 2. La Unidad de Orientación Vocacional y Desarrollo (UOVD) apoya la diligencia realiza la denuncia. 3. La UOVD informa a Vicerrectorado de vinculación y Bienestar, Honorable Consejo Politécnico. 4. La UOVD realiza medidas de acción emergente 5. La UOVD brinda acompañamiento a IES: Fiscalía, Unidades Judiciales. (Art. 86 LOES). 6. El Honorable Consejo Politécnico aplica los procesos disciplinarios y expide resolución. 	<p>Al interior de UNESUM:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recuperar la estabilidad emocional de la víctima. <ol style="list-style-type: none"> 1. La UB apoyara la diligencia completando el formato. 2. La UB presenta a la CARC. (48 horas) 3. La UB denuncia a organismos judiciales, pudiendo consultar a asesoría jurídica de UNESUM. 4. La UB realiza seguimiento en caso de no presentar denuncia.

			7. Comisión de Disciplina elabora informe para el HCP. 8. Apelaciones ante el CES.	
ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN (CARC) SEGÚN EL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. La UBE convoca a CARC 2. Integrantes del CARC: <ul style="list-style-type: none"> ✓ R. mesa de género. ✓ R. Comité de Ética. ✓ R. UBE ✓ R. Consejo Superior ✓ R. Estudiantil ✓ R. externo especialista • CARC emite resolución en 48 horas al Rector/a 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La DBU presenta a la CARC. (48 horas) 2. La CARC remite a instancias judiciales. Puede consultar Departamento de Asesoría Jurídica de ULEAM. 3. La DBU realiza seguimiento en caso de no presentar denuncia. 4. La DBU convoca a CARC 5. Integrantes CARC: TS de DBU, TS de TH, presidente Comisión Disciplina, Presidente Comité Ética, Estudiante (OCS), CCPD 		<ol style="list-style-type: none"> 1. La UB convoca a CARC. 2. Integrantes de CARC: 3. R. Movimiento de mujeres UNESUM. 4. R. Comisión Disciplina. 5. R. de UBE. 6. R. del OCAS. 7. R. estudiantil 8. R. externo especialista. 9. La CARC dar curso a la denuncia. 10. La CARC emite resolución en 20 días. 11. CARC emite resolución en 48 horas al Rector/a.
INFORME DE LA COMISIÓN (CARC) SEGÚN EL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. La CARC tendrá 2 meses. 2. La CARC realiza informe con resolución, elevado al Rector/a. 3. Apelaciones 8 días posterior a la resolución. 4. Resolverán: Consejo Académico (docentes, estudiantes, administrativo). Consejo Superior en caso de directores, Programas, Proyectos en reunión ordinaria 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La CARC emite resolución (20 días). 2. La CARC informa a la/el afectada (48 días) 3. La CARC tiene 30 días para concluir la investigación. 4. Apelaciones: 8 días posteriores al pronunciamiento del CARC. 5. Se resolverá en última instancia en sesión de Consejo Superior. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. La CARC tendrá dos meses para concluir el proceso 2. La CARC realizara un informe tipo resolución elevado al Recto/a. 3. Apelaciones: 8 días posteriores a la resolución del CARC. Se resolverá en Consejo Académico o Consejo Superior según caso.
PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN INTERNOS (INSTANCIAS) SEGÚN EL PROTOCOLO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unidad de Bienestar Estudiantil y Dirección de Seguridad Ocupacional. 2. Centro de Psicología aplicada. 3. Consultorios Jurídicos. 4. Centro Medico, 5. CARC 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección de Bienestar Universitario 2. CARC 3. Máxima autoridad, Consejo Académico, Órgano Colegiado Superior 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Unidad de Bienestar 2. CARC 3. Rectos UNESUM.

	6. Máxima autoridad u organismos colegiados académico superior (OCAS)			
GRÁFICO, FLUJOGRAMA Y/O FICHAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno de la comunidad de la institución de educación superior. 2. Flujograma de procedimiento de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. 3. Flujo de procedimientos, actuación, actores y funciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno de la comunidad de la institución de educación superior (SENESCYT). 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Formato estándar de denuncia de acoso, discriminación o violencia basada en género o sexualidad en el entorno de la comunidad de la institución de educación superior (SENESCYT). 2. Flujograma de procedimiento de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual (SENESCYT). 3. Flujo de procedimientos, actuación, actores y funciones (SENESCYT).

BIBLIOGRAFÍA

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. (2020). Manual de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación, violencia basada en género y orientación sexual en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. <https://cutt.ly/Sn0ioOw>

Fundación ALDEA. (2021). ¡Alerta! Ocurrieron 849 feminicidios en Ecuador entre 2014 - 2020. Alianza para el Monitoreo y Mapeo de los Femicidios en Ecuador. <http://www.fundacionaldea.org/noticias-aldea/femicidiosincidencia>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2019). Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU). INEC. <https://cutt.ly/9n0iRqO>

Lagarde, M. (2008). «Antropología, feminismo y política: violencia feminicida y derechos humanos de las mujeres». En M. L. Bullen y M. C. Díez (Coord.) *Retos teóricos y nuevas prácticas* (pp. 209-240). Ankulegi. <https://cutt.ly/Impf7M4>

Larrea, M., Guarderas, P., Cuvi, J., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., Gutiérrez, M. y Yépez, J. (2020). *¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior*. Abya-Yala. <https://cutt.ly/dmpgaj0>

Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). (2021). Registro Oficial 434 Primer Suplemento de 19-04-2021. <https://cutt.ly/kn0iR3W>

Ley Orgánica Reformatoria a Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). (2018). Registro Oficial 297 Suplemento 2-08-2018. <https://cutt.ly/AnM0l88>

Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (LOIPEVGM). (2018). Registro Oficial Suplemento 175 de 05-02-2018. <https://cutt.ly/UnMHaTF>

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). (2011). Registro Oficial, Segundo Suplemento 417 de 31-03-2011. <https://cutt.ly/nn0iT7S>

Mujeres por la Justicia. (2021). Comunicación personal sobre las cifras de feminicidios a nivel provincial y nacional. Alianza para el Monitoreo y Mapeo de los Femicidios en Ecuador.

Organización de los Estados Americanos (OEA). 1994. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem Do Para». OEA. <https://cutt.ly/Wn0iUqz>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2018). Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://cutt.ly/en0ixPo>

Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt). (s.f.) Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior. Senescyt, ACDemocracia, Care Ecuador. <https://cutt.ly/xn11BYp>

Tapia Hernández, S. (2015). Violencia de género en las universidades o la necesidad de una intervención educativa. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 1(1), pp. 531-543. <https://cutt.ly/vmpjv3>

Universidad Estatal del Sur de Manabí (s.f.). Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Presentación online. <https://cutt.ly/2n0iZuX>

Universidad Laica «Eloy Alfaro» de Manabí- (2018). Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad Laica «Eloy Alfaro» de Manabí. <https://cutt.ly/Pn0iWK8>

Universidad San Gregorio de Portoviejo. (2018). Reglamento de acción afirmativa de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. <https://cutt.ly/8nMlyBZ>

Universidad Técnica de Manabí. (2018). Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad Técnica de Manabí.