

**PROTOCOLO
DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
EN CASOS DE ACOSO,
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA
BASADA EN GÉNERO EN LA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

2019

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN.....	3
II. ASPECTOS GENERALES.....	4
2.1 OBJETO DEL PROTOCOLO.....	4
2.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	4
2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA Y PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ.	6
3.1 Acciones de difusión, información y comunicación.....	6
3.2 Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria	7
3.3 Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan.	7
IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	8
4.1 Primera etapa: Identificación del hecho.....	9
4.1.1 <i>Comunicación del hecho</i>	9
4.1.2 <i>Valoración del nivel de riesgo</i>	10
4.2 Segunda etapa: La denuncia.....	12
4.3 Tercera etapa: Investigación.....	13
4.3.1 <i>Denuncia falsa</i>	14
4.4 Cuarta etapa: Seguimiento de la implementación de medidas	14
BIBLIOGRAFÍA	15
GLOSARIO	17
Anexo 1. Cuadro Resumen de la Normativa Nacional e Internacional.....	23
Anexo 2: Formato de denuncia	26
Anexo 3: Tipos de Violencia	27

I. PRESENTACIÓN

La desigualdad de género constituye uno de los grandes desafíos que atraviesa la sociedad, al ser un problema histórico y estructural que se manifiesta en todos los ámbitos (familiar, laboral, instituciones educativas, y en la comunidad en general), vulnerando los derechos humanos, la dignidad, el derecho de autodeterminación y desarrollo integral de las personas.

Las Instituciones de Educación Superior (IES), como centros encargados de generar y difundir conocimiento tienen la responsabilidad ética de velar por el cumplimiento del derecho a una educación libre de violencia. En este sentido, la Universidad de Guayaquil, consciente de que la discriminación y la violencia de género, afectan y condicionan la armónica convivencia en la comunidad universitaria, desde el año 2015 comenzó a realizar acciones para enfrentar esta problemática.

Con estos antecedentes, y ante la disposición del Consejo de Educación Superior (CES), mediante Resolución RPC-SO-20-No.301-2018, de implementar el Protocolo para la prevención y actuación de casos de acoso, discriminación y violencia de género, elaborado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), se encargó en junio de 2018 al entonces Vicerrectorado de Bienestar Estudiantil la elaboración del presente *Protocolo para la prevención y actuación de casos de acoso, discriminación y violencia de género en la Universidad de Guayaquil*.

Inicialmente, la Jefatura de Consejería y Orientación Académica del Vicerrectorado de Bienestar Estudiantil fue la encargada de la revisión y adaptación del Protocolo de la SENESCYT a las condiciones estructurales y situacionales de la Universidad de Guayaquil. No obstante, teniendo en cuenta la complejidad y multicausalidad del tema, y que el alcance del protocolo abarca todos los actores de la comunidad universitaria, la Comisión de Intervención y Fortalecimiento Institucional (CIFI), dispuso la conformación de una comisión interdisciplinaria, para garantizar un enfoque sistémico, efectivo y ágil en la determinación de los modos de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia de género que vulneran los derechos a una educación y ambiente laboral libre de violencia.

El presente Protocolo se sustenta en la normativa internacional, nacional e institucional vigente¹ y de derechos humanos de las mujeres, así como en la revisión de varios instrumentos de prevención y erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario nacional e internacional.

La Universidad de Guayaquil, comprometida con la creación de un entorno académico y laboral donde se garantice el respeto a los derechos humanos, la dignidad e igualdad

¹ La normativa de sustento puede consultarse en el Anexo 1.

de trato entre las personas, con base en la no tolerancia a situaciones de acoso, discriminación y violencia de género, y la implementación de acciones que contribuyan a la recuperación del proyecto de vida personal, educativo o profesional de las personas sometidas a estas situaciones, pone a disposición de la comunidad universitaria el presente Protocolo, de obligatorio cumplimiento, por parte de todos los miembros de la institución.

Los actores que han contribuido en la elaboración de este protocolo por medio de mesas de trabajo dadas en el mes de febrero del presente, se detallan a continuación de acuerdo a sus dependencias a la fecha indicada:

- Andrea Rivas Sánchez, Abg.- Bienestar Estudiantil
- Yaimara Peñate Santana, PhD. – Vicerrectorado de Bienestar Estudiantil
- Susana María Mata Iturralde, Mgs. – Dirección de Formación Académica y Profesional
- Alba Jalón Garcés, Mgs. – Analista de Capacitación y Evaluación
- Jenny Marlene Villegas Solís, Mgs. - Dirección de Talento Humano
- Gustavo Maya Montalván, Mgs. – Facultad de Psicología
- Monserratt Bustamante Chan, PhD. - Miembro Académico e Investigación Comisión de Intervención de Fortalecimiento Institucional

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente protocolo es establecer acciones y procedimientos de actuación frente a situaciones de violencia, acoso, discriminación y violencia basada en género, contra cualquier miembro de la Comunidad Universitaria, con el fin de garantizar la prevención, atención oportuna, protección, investigación y restitución inmediata de los derechos vulnerados, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad y la no revictimización de las víctimas, con las personas agresoras.

2.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

La Universidad de Guayaquil establece que los modos de actuación dispuestos en el presente Protocolo para la atención a los casos de acoso, discriminación y violencia de género se desarrollarán de acuerdo a los siguientes principios:

1. Confidencialidad

En casos de acoso, discriminación y violencia de género se actuará con absoluta y estricta confidencialidad, respetando el derecho de intimidad personal, familiar y de testigos, así como la seguridad en el manejo de la información.

2. Profesionalismo

“Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos” (Flacso, 2017: 24).

3. Imparcialidad

“Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención” (Flacso, 2017: 24).

4. No re-victimización

Las personas que intervengan en los procesos de atención, protección o reparación de las víctimas no incurrirán en: negligencia durante el proceso, minimización de hechos, inducir a la víctima a revivir el hecho a través del discurso y la emocionalidad, ni culparla y responsabilizarla de la situación.

5. Integralidad

“Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia” (República de El Salvador, 2011: 9).

6. Transversalidad de género y enfoque de derechos

En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten se integrará un enfoque de género.

7. Principio Pro ser humano

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

8. Equidad e inclusión

Durante la atención a los casos de violencia de género se garantizará la equidad y se prohíbe toda forma de discriminación. La expresión discriminación denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual, discapacidad o estatus socioeconómico, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos.



9. Debida diligencia

Para la aplicación del protocolo se actuará de manera ágil, oportuna y sin dilación, ofreciendo credibilidad y transparencia, ya sea por razones procedimentales, formales o de otra naturaleza; disponiendo el ejercicio de las medidas de protección necesarias en la atención efectiva y prioritaria de la víctima.

2.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades,
- Docentes e investigadores/as,
- Personal de administración y servicios,
- Estudiantes
- Becarios/as, practicantes, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación, vinculados a la Universidad de Guayaquil, 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

III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN INTEGRAL DE LA VIOLENCIA Y PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE PAZ.

3.1 *Acciones de difusión, información y comunicación*

La Universidad de Guayaquil se compromete a difundir y dar a conocer este Protocolo, una vez que se apruebe por la máxima autoridad, a todas las personas incluidas en la sección "*Ámbito de aplicación*", mediante su publicación en la página web de la Universidad y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles, de modo que toda la comunidad universitaria, así como los actores externos a la institución que establezcan relaciones con la misma, lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Con el propósito de facilitar el acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, la Coordinación de Comunicación y Difusión de la Información elaborará un Plan de Comunicación para difundir el presente Protocolo. Entre otras acciones, y como parte de este Plan, se incorporarán y mantendrán en la página web de la Universidad de Guayaquil espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. Se aplicará una guía sencilla y clara, destinada a orientar sobre los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso; además, de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

Reforzar la formación en valores como la responsabilidad, la libertad, la cooperación, el respeto, la solidaridad, la actitud crítica, el compromiso, la autonomía, el diálogo y la participación. Esto se puede lograr mediante actividades basadas en dilemas morales, juegos cooperativos y juegos de roles, entre otros.

3.2 *Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria²*

La Universidad de Guayaquil se compromete a promover, a través del área de género de la Jefatura de Consejería y Orientación Académica de la Dirección de Atención Integral y la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección de Talento Humano, tal como lo dispone la normativa Institucional, dando cursos y actividades formativas, de prevención, concienciación y buenas prácticas para la erradicación del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en la comunidad universitaria.

Estas acciones formativas estarán dirigidas a los diferentes colectivos de la institución, y se integrarán en un Plan de sensibilización y capacitación, elaborado por las instancias encargadas de la implementación del presente protocolo, con el objetivo de generar espacios de reflexión sobre la violencia de género que promuevan relaciones basadas en el respeto a los derechos humanos.

El proceso de sensibilización será participativo e incluyente, pero sobre todo estructurado en una metodología que sea accesible y abarque el mayor número de miembros de la institución, sin dejar de lado la calidad técnica y conceptual del abordaje. Se trabajará desde un enfoque constructivista, partiendo de que las vivencias son pilar importante en el proceso de transformación del ser y hacer de los sujetos; es decir, parte de una postura donde no se concibe a la persona como un depositario de información, sino como un ser activo con la capacidad de transformar su realidad.

Así mismo, la Universidad de Guayaquil se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal; y a velar que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios fomentando los valores de respeto e igualdad.

3.3 *Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan.*

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta la Universidad de Guayaquil en el proceso de implementación de acciones para la erradicación del acoso sexual, la discriminación y violencia de género es la falta de información que permita evidenciar la frecuencia de estos fenómenos en el ámbito universitario. De manera que, se corrobore

² Esta sección se basa en el *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid (2016)* y en el *Plan de sensibilización a estudiantes "Vibe, tejiendo caminos de Igualdad" (2017)* del área de género del Vicerrectorado de Bienestar Estudiantil de la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

la necesidad de desarrollar estudios que contribuyan a diagnosticar la situación actual, y los riesgos de que se produzcan.

En este sentido, la máxima autoridad de la Universidad de Guayaquil promoverá, a través de la actuación coordinada del área de género de la Jefatura de Consejería y Orientación Académica de la Dirección de Atención Integral, la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección de Talento Humano, Dirección de Gestión Social del Conocimiento, Investigación y Postgrado, tal como lo dispone la normativa vigente, para su realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad universitaria, así como los factores psicosociales e institucionales que se conforman en antecedentes de la aparición de dichos fenómenos.

Además, en correspondencia con en el principio de transversalidad, se dispondrá de datos desagregados por sexo y género sobre los diferentes casos atendidos. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con profesionalismo.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Composición del equipo de profesionales para la aplicación del protocolo.

La Universidad de Guayaquil entendiendo que la violencia de género es una realidad compleja y multicausal, establece que la atención y el acompañamiento a los casos de violencia de género estará a cargo de profesionales especializados de la Dirección General de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil, para el caso de los estudiantes, y de la Jefatura de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección de Talento Humano, en el caso de personal docente, administrativo, de servicios y todo aquel que se encuentre establecido en la sección "*Ámbito de aplicación*" del presente protocolo.

El equipo de profesionales prestará atención bajo los principios antes expuestos, a fin de que la persona afectada reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, social y jurídico, y estará conformado por:

- Psicólogo/a especializado/a en casos de acoso, discriminación basada en género;
- Trabajador/a Social especializado/a en casos de acoso, discriminación basada en género;
- Abogado/a especializado/a en casos de acoso, discriminación basada en género.
-

Estas instancias tienen las siguientes funciones:³

1. Diseño e implementación del protocolo;

³ Tomado del Protocolo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

2. Sensibilizar a la comunidad universitaria en temas relacionados a la violencia de género;
3. Orientación dentro del procedimiento de denuncia;
4. Recepción y registro de la denuncia;
5. Derivar la denuncia a la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación, violencia basada en género;
6. Redireccionamiento y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo;
7. Seguimiento del caso.

La Universidad de Guayaquil, en cumplimiento de lo estipulado en los arts. 8, 14, 15 y 16 del Reglamento para uso y control de espacios físicos, cuenta con los espacios adecuados para la atención a las personas afectadas, garantizando el pleno cumplimiento de los principios de confidencialidad y no re-victimización, establecidos en el presente protocolo.

El procedimiento se estructura en 4 etapas, que serán detalladas en las secciones siguientes:

- Primera etapa: Identificación del hecho
- Segunda etapa: De la denuncia
- Tercera etapa: Investigación
- Cuarta etapa: Seguimiento del caso

4.1 Primera etapa: Identificación del hecho

4.1.1 Comunicación del hecho

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género deberá acudir ante la Unidad de Bienestar Estudiantil o ante la Dirección de Talento Humano según corresponda, para poner en conocimiento cualquier situación relativa a la vulneración de derechos. Así como también, denunciar el hecho ante la autoridad competente.

En caso de que la persona afectada sea un estudiante universitario, deberá acudir al área de Bienestar Estudiantil de la Dirección General de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil; o a su vez, acercarse a las Coordinaciones de Bienestar Estudiantil de su respectiva Facultad, quienes estarán encargados de:

- Actuación Inmeditata: La Unidad de Bienestar Estudiantil brindará asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En caso de evidente estado de alteración se realizará una intervención en crisis (en la instancia correspondiente), y de ser necesario, se remitirá al área respectiva para que se realice la contención emocional necesaria. Se tomará especial atención a la edad de la víctima, al contexto de violencia e intimidación en el que pueda encontrarse.

El auxilio inmediato de la fuerza pública estará a cargo de la Policía Nacional, que las víctimas podrán solicitar, como medida de protección urgente.

-Actuación mediata: La Unidad de Bienestar Estudiantil facilitará toda la información pertinente y orientará a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la Institución. En caso de ser personas menores de edad, se informará inmediatamente al representante legal del mismo, y se pedirá asistencia policial especializada.

La Unidad de Bienestar Estudiantil, inmediatamente deberá derivar el caso al área de género de forma directa e inmediata; a fin de precautelar que el hecho de violencia o discriminación no sea silenciado y sea atendido por personal especializado. Evitando que el doble rol (gestor-docente) que cumplen los coordinadores de bienestar estudiantil, en la Institución, ponga en riesgo el cumplimiento de los principios de: imparcialidad, confidencialidad, no-revictimización, y demás principios que rigen la aplicación del presente protocolo.

El personal docente, administrativo, de servicio, o cualquier miembro de la institución establecido en la sección "*Ámbito de aplicación*" del presente protocolo, deberá acudir al área de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección de Talento Humano.

El hecho puede ser comunicado por la víctima, o por un tercero de la institución que conozca del caso; cuando sea comunicado por una persona distinta a la víctima, esta debe ser informada sobre el particular; y brindarle asesoría y acompañamiento en caso de que precise apoyo, y/o desee activar la ruta de actuación interna, o en las instancias del Estado.

En caso de que la víctima decida no realizar la denuncia, se comunicará el hecho de manera anónima a la Comisión, a fin de que se realicen las investigaciones pertinentes para prevenir riesgos.

Al tratarse de personas menores de edad, se actuará conforme lo determina el Código de la Niñez y Adolescencia, y la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la Violencia contra las mujeres y su reglamento; y, demás normativa.

Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos, o la derivación a otra entidad que no sea la especializada en Violencia de Género.

4.1.2 Valoración del nivel de riesgo

El área especializada de la Dirección de Talento Humano y el área de la Dirección General de Vinculación con la Sociedad y Bienestar Estudiantil, evaluará la gravedad del hecho para determinar las medidas administrativas internas necesarias, en correspondencia con el nivel del riesgo al que se encuentra expuesta la persona afectada.

En el caso de que el hecho revista carácter urgente se deberá brindar asistencia inmediata, protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona, aplicando las medidas de contención, atención y protección necesarias para preservar los derechos humanos.

- *Medidas de contención, atención y acompañamiento*

En caso de evidente estado de alteración se realizará una intervención en crisis, por parte del psicólogo y el trabajador social del área, para estabilizar emocionalmente a la víctima.

De ser necesario, las instancias encargadas de la implementación de este protocolo activarán las rutas de apoyo internas y/o externas de la Universidad de Guayaquil para que contribuyan a la resolución de la situación de la persona afectada.

La red interna de apoyo de la Universidad de Guayaquil la conforma la Dirección de Atención Integral, encargada de brindar servicios médicos, psicológicos y legales a los estudiantes, el Consultorio jurídico de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, la Facultad de Ciencias Psicológicas y Procuraduría Síndica. Estas instancias contribuirán al abordaje integral de los casos, brindando respuestas acertadas e inmediatas para la resolución de la situación presentada.

Adicionalmente, se activará la red de apoyo externa con organizaciones especializadas en el tema, u otras instituciones del sistema de salud público, del sistema legal, psicológico y social para la derivación de los casos de violencia o discriminación que lo ameriten.

De igual manera, aquellos casos que no revistan carácter urgente, en caso de ser necesario se les brindarán los servicios de atención y acompañamiento antes mencionados.

- *Medidas de protección*

El área correspondiente de la Dirección de Talento Humano emitirá un informe dirigido al Rector de la Universidad de Guayaquil, recomendando las medidas de protección, producto de la valoración del riesgo realizado; y convocará de inmediato a la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación, violencia de género, quienes dictarán las medidas de protección en primera instancia, las cuales tendrán carácter revocable mientras el órgano correspondiente, inicie el proceso administrativo disciplinario y se dicte la resolución administrativa. Estas medidas deberán garantizar la confidencialidad, integridad, seguridad, objetividad, el derecho a la educación y al trabajo de la persona agredida.

La Unidad de Bienestar Estudiantil, o la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación, violencia basada en género, una vez obtenido la denuncia realizada por la víctima, elaborará un informe técnico sobre las medidas de protección

que pudieran ser aplicadas de manera interna, así como también de las medidas administrativas que podrán ser solicitadas antes los organismos especializados y competentes para la prevención y protección de las víctimas de violencia.

Adicionalmente, estas instancias podrán emitir informes o certificados de atención, en caso de ser necesario, o a solicitud de la persona afectada para los fines correspondientes.

Se deberán promover las reformas necesarias para que en caso de amenaza o afectación a la integridad de los y las estudiantes, el Consejo Superior Universitario proceda a dictar la suspensión temporal de las funciones o tareas del presunto agresor, como medida de protección inmediata, de acuerdo a lo indicado por la comisión del debido proceso.

4.2 Segunda etapa: La denuncia

Luego del primer contacto, y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional inmediato, se informará a la persona sobre el procedimiento de denuncia interno contenido en este protocolo, y las instancias externas a las que puede acudir de ser un delito tipificado en la legislación nacional. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

El personal encargado de la Dirección de Talento Humano apoyará en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia de la Institución (ver Anexo 2), el cual estará disponible en la página web institucional. Así mismo, el área de Bienestar Estudiantil, o la Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación, violencia basada en género, brindarán información a los estudiantes para que realicen la denuncia por escrito, estas instancias no deberán aceptar ningún tipo de evidencia respetando el principio de confidencialidad.

No se debe realizar ningún tipo de indagación o entrevista sobre los hechos, a fin de evitar la revictimización. La víctima deberá declarar lo ocurrido a las autoridades competentes. Si la víctima una vez informada decide realizar directamente la denuncia en Fiscalía, Unidad Judicial, según corresponda, la Unidad de Bienestar Estudiantil o la Comisión, podrá realizar el acompañamiento a la víctima, a la fiscalía mas cercana.

Las personas víctimas, en caso de que no quieran presentar denuncia por escrito, las unidades encargadas, aceptarán la denuncia de manera verbal la cual será puesta en conocimiento ante la máxima autoridad universitaria, mediante escrito en el formato aprobado, sin necesidad de la firma de la persona denunciante.

De ser necesario, o en caso de ser solicitado por la víctima, se ofrecerá patrocinio legal para la representación en todas las instancias, tanto internas como externas.

El/la rector/a y/o el personal administrativo, tendrán la obligación legal de ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes tanto judiciales como administrativas, conforme lo determina el artículo 277 y 422 del Código Integral Penal (COIP).

4.3 Tercera etapa: Investigación

El área especializada de la Dirección de Talento Humano, o a su vez la Unidad de Bienestar Estudiantil, remitirán la denuncia y anexos respectivos, ante el Rector de la Universidad de Guayaquil, éste a su vez dispondrá las acciones previas, conforme lo determina el *Reglamento para la sustanciación y resolución de infracciones de los estudiantes profesores o profesoras e investigadores o investigadores y demás autoridades académicas excluyendo de estas a las autoridades contempladas en el reglamento de sanciones expedido por el Consejo de Educación Superior.*

El Órgano Superior dispondrá el inicio del proceso disciplinario respectivo, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión competente emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes. Todas las personas involucradas deberán ser sensibilizadas y capacitadas de manera continua en temas de violencia, acoso, discriminación y violencia de género.

La Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género ejercerá sus funciones de forma autónoma y no dependerá de órgano de Gobierno alguno, y estará integrada por:

- Representante del área de género de Bienestar Estudiantil;
- Representante del área de género de Talento Humano;
- Representante de la máxima autoridad y;
- Representante externo especialista en casos de acoso, discriminación y violencia de género.

Los representantes tanto de bienestar estudiantil, como de talento humano tendrán voz, pero no voto dentro de dicha comisión.

Dada la especificidad de la denuncia, la composición de la Comisión debe tener un carácter especial para estos casos, de forma que garantice un proceder profesional e imparcial con una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad en todas sus implicaciones. Por ello, forma parte de la Comisión, un especialista externo en el tratamiento de este tipo de violencia.

La Comisión, durante el proceso disciplinario que se aperturare, deberá adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional

de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

Las sanciones que aplicará el Órgano Superior Universitario de la Universidad de Guayaquil, deberán estar en correspondencia con la Legislación Nacional y los reglamentos Internos de la Universidad de Guayaquil.

Los servidores públicos y trabajadores, se regirán por las sanciones y disposiciones consagradas en la Ley de Servicio Público y el Código de Trabajo respectivamente.

4.3.1 Denuncia falsa

En caso de verificarse que se trata de una denuncia falsa, presentada con evidente mala fe por la persona denunciante, la Comisión recomendará a la máxima autoridad que se inicie el proceso disciplinario en las instancias correspondientes.

4.4 Cuarta etapa: Seguimiento de la implementación de medidas⁴

La Comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género, *están en el deber de mantener un registro de los casos, hojas de derivación, informes de resolución y documentos afines y base de datos, llevados con la debida confidencialidad.*

Durante el proceso se establecerán reuniones periódicas con la persona que ha vivenciado un acto de violencia, con el propósito de dar seguimiento al proceso, y por medio del psicólogo trabajar en las secuelas emocionales generadas por el hecho, y dependiendo del caso trabajar en el empoderamiento de la víctima.

Para el seguimiento de los casos que hayan sido denunciados, o que hayan sido conocidos en el ámbito de la IES, así como para el seguimiento del cumplimiento de las acciones administrativas que se hayan dictado desde la institución, y para asistir técnicamente los casos, la prevención de acoso, discriminación y violencia de género, será de competencia de la Comisión especializada. Quienes podrán proponer la creación o reformas a la normativa interna de la institución superior, a fin de que en la investigación de los mismos, se incluya obligatoriamente a un/a miembro experto en casos de acoso, discriminación y violencia de género, miembro de la Comisión de atención y revisión.

Por las facultades y competencias que la Ley le confiere al Órgano Superior Universitario Rector/a, solo en los casos de conducta moral reñida con su función, o en casos de violencia sexual, como medida de protección provisional, se podrá suspender temporalmente de sus funciones, con derecho a remuneración, a la autoridad o al profesor, investigador/a, etc., inculpado desde que llega a su conocimiento el hecho

⁴ Esta sección se basa en el Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (2018: 23)

cometido, o la presunción de su cometimiento. Esta suspensión no constituye sanción ni violación al principio del debido proceso y se debe mantener en tanto dure la investigación y el sumario administrativo correspondiente.

Como también se podrá aplicar otra medida preventiva de protección, para dar las facilidades académicas y administrativas a las partes involucradas, de tal manera que no exista proximidad entre ellas, para garantizar la separación entre denunciante o denunciado y la no revictimización.

Cualquiera de las partes podrá solicitar mediante escrito la reubicación provisional, traslado a otro grupo o sección académica o administrativa, dentro del mismo establecimiento académico, esto como medida preventiva de protección.

Estas medidas serán en base a lo que determina la Constitución de la República del Ecuador y las normas vigentes.

Este protocolo no se podrá activar en la medida que las acciones administrativas inherentes establecidas en el mismo, no sean garantizadas por la Universidad.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional (2017). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres. Quito - Ecuador

Asamblea Nacional (2011). Ley Orgánica de Educación Superior. Quito - Ecuador.

CEDAW (1979). "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Organización de las Naciones Unidas. En ACNUR Serie *Tratados de Naciones Unidas*, No.20378, Vol. 1246.

Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres (2011).

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017)

Consejo de Educación Superior (2015). Reglamento de Sanciones. *Resolución RPC-SO-21-No.244-2015*. Quito: CES.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017). *Glosario Feminista para la*

Igualdad de Género. Quito: CNIG.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Universidad Central del Ecuador (2016). Quito - Ecuador.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2017). *Protocolo de Actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador*. Quito: Flacso-Sede Ecuador.

Hausmann, R. et al (2012). *The Global Gender Gap Report*. Foro Económico Mundial. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2011). *Encuesta Nacional de Relaciones*

Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres. Quito: INEC, Ministerio del Interior y Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la

Igualdad de Género.

- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Glosario de género.* México: INMUJERES.
- Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009) Buenos Aires - Argentina.
- Naciones Unidas (2012). *Indicadores de Derechos Humanos, Guía para la medición y la aplicación.* Nueva York y Ginebra.
- Oficina del Alto Comisionado por los Derechos Humanos. (1992).
- Organización de Estados Americanos (2013). *Informe preliminar sobre "orientación sexual, identidad de género y expresión de género".*
- ONU Mujeres (s/f). *Glosario de Igualdad de Género.*
- Organización de las Naciones Unidas (1979). "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". En *Serie Tratados de Naciones Unidas*, No.20378, Vol. 1246.
- Organización Internacional de Trabajo (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT.*
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador (2017), *Protocolo de Actuación Violencia de Género.*
- Registro Oficial (2014). *Código Orgánico Integral Penal, COIP.*
- Registro Oficial (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.*
- Registro Oficial (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro Oficial 449 de 20 de octubre 2008.
- República de El Salvador (2011). Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. *Decreto 520. Art. 8. literal g).*
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida.* Quito: SENPLADES.
- Universidad de Chile (2017). *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria.* Santiago de Chile.
- Universidad Complutense de Madrid (2016), *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.* Madrid - España.
- Universidad de Columbia (2017). Gender-Based Misconduct Policy and Procedures.
- Columbia University. New York - USA.

Universidad de Harvard. (2016). Sexual and Gender – Based Harrasment Policy and Procedures. USA.

Universidad de Sevilla (2013). *Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en las Situaciones de Acoso Laboral, Sexual y por razón de Sexo en la Universidad de Sevilla*. Sevilla - España

Universidad de Standford (2017). Sexual Harrasment Policy (Admin Guide 1.7.1) California - USA.

Universidad Nacional Autónoma de México (2016). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. México, D.F.

Universidad Nacional de Rosario (2014). *Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación de Género en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario*. Rosario - Argentina.

USAID (s/f). *Glosario de género y salud*. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

GLOSARIO

Abuso sexual: según el Código Orgánico Integral Penal-COIP, se tipifica como: “La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, serán sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años (COIP, Art. 170, 2014: 77).

Acciones afirmativas o acciones positivas: medidas positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de grupos sociales, históricamente excluidos, como mujeres, pueblos indígenas, montubios y afroecuatorianos; niñas, niños y jóvenes; personas de la tercera edad y con discapacidades. El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el punto de partida.

En el caso de las mujeres, estas medidas, diseñadas y reconocidas internacionalmente, pretenden salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad con respecto a los hombres. Implica establecer determinados porcentajes de presencia de mujeres en relación con los hombres, con el fin de paliar su escasa comparecencia en alguna actividad concreta. Suelen aplicarse, sobre todo, para aumentar la participación política de las mujeres.

El concepto de acción positiva surgió en Estados Unidos, en la década de 1960, como parte de las estrategias puestas en marcha por varios gobiernos para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren algunos grupos sociales por razón de raza, sexo, origen, religión, etc. Puede ser considerada una estrategia cuyo propósito es establecer la igualdad de oportunidades por medio de

medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de las prácticas sociales (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 11-12).

Acoso: todo tipo de maltrato, persecución o victimización de índole psicológico o físico. El acoso y la presión en el trabajo, pueden adoptar diversas formas de comportamiento ofensivo. El acoso se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza físico o psicológica a un/una empleado/a o a un grupo de empleados; por lo general, se trata de ataques imprevisibles, irracionales o injustos. (OIT, 2014: 150).

Acoso laboral: también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón *mobbing*, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (art. 13) como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (INMUJERES, 2007: 14).

Acoso sexual: el Código Orgánico Integral Penal-COIP, tipifica como: "La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente, o que mantenga vínculo familiar, o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (COIP, Art. 166, 2014: 76).

Agresor/a: de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, agresor/a es la persona que inflige cualquier tipo de violencia a otra. Si bien esta definición no distingue que la persona agresora puede ser mujer u hombre, la evidencia estadística en el mundo muestra que los principales agresores de las mujeres han sido hombres, tanto en el ámbito público como privado, mientras que para las niñas y los niños son las mujeres adultas. En las legislaciones, los hombres que ejercen violencia de género reciben diversas denominaciones, por ejemplo, generadores de violencia o victimarios, entre otras. En cualquier contexto en que se den prácticas de violencia, es necesario hacer notar que este acto no es natural y por lo tanto no tiene justificación biológica. Se trata de un ejercicio de poder desigual y autoritario basado en la discriminación por razones de sexo. (República de El Salvador, 2007: 19).

Ámbito privado: el ámbito privado constituye el espacio y las acciones que están vinculadas a la familia y lo doméstico, donde las mujeres tienen un papel protagónico que no es valorado en todas sus dimensiones por la sociedad. Este es un nivel primario para la reivindicación de sus derechos. (USAID, s/f).

Ámbito público: espacio y acciones relacionados con la producción y la política, donde se definen las estructuras económico-sociales de las sociedades y que constituyen el espacio tradicionalmente masculino. (USAID, s/f).

Brecha de género: el término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad, por ejemplo, en

desigual acceso al poder, recursos y servicios. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres (brecha salarial de género); sin embargo, pueden existir brechas de género en muchos ámbitos, tales como, los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utilizar para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político (Hausmann, 2012 en Comisión Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 21-22).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: más conocida como la Convención de Belém do Pará por el nombre de la ciudad, capital del Estado de Pará en Brasil, donde se realizó la reunión. La Convención fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1994 y ratificada por el Ecuador en 1995. Constituye un instrumento fundamental de la exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres. Sus 25 artículos se concentran en el tema de la violencia contra la mujer. Obliga a los Estados partes a tomar medidas concretas para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia. Al ser una convención interamericana debe ser aplicada en los Estados miembros de la OEA. Es el único instrumento internacional que trata, expresamente, el problema de la violencia a la mujer; ha sido esencial en la región latinoamericana para la formulación e implementación de leyes, políticas y acciones orientadas principalmente al ámbito intrafamiliar. (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 17).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): fue adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, también se conoce como la declaración internacional de los derechos de la mujer. La CEDAW articula la naturaleza y el significado de la discriminación basada en el sexo y la igualdad de género, y fija las obligaciones de los Estados, de eliminar la discriminación y lograr una igualdad sustantiva. La Convención no solo abarca leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres y, se aplica no solo a la acción estatal, sino también a la responsabilidad de los Estados, de abordar la discriminación de actores privados contra las mujeres. La Convención cubre tanto los derechos civiles como políticos (derecho al voto, a participar en la vida, a adquirir, cambiar o mantener la nacionalidad, a la igualdad ante la ley y la libertad de movimiento) y derechos económicos, sociales y culturales (derecho a la educación, al trabajo, a la salud, y al crédito financiero). (ONU Mujeres, s/f).

Derechos Humanos: son el lenguaje de las necesidades humanas básicas de acuerdo con la noción de dignidad e igualdad de la persona humana. {...}. Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los grupos, contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y la dignidad humana {...}. Los derechos humanos han quedado consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y están codificados en una serie de tratados internacionales ratificados por los Estados y, otros instrumentos adoptados después de la segunda guerra mundial. (Naciones Unidas, 2012: 12).

Derechos Humanos de las Mujeres: en primera instancia, se parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito global de los derechos humanos para todo ser humano, hombre o mujer. En segunda instancia, el movimiento feminista abrió el debate sobre los derechos con perspectiva de género y se evidenció que el "género" no solo se refería a "las maneras

en las cuales los roles, las actitudes, los valores y las relaciones con respecto a los niños y niñas, mujeres y hombres se construyen en las sociedad {...}, sino que además el "género" también construye instituciones sociales como el derecho, la religión, la familia, la ideología, etc., en las que se crean posiciones sociales distintas para una asignación desigual de derechos y responsabilidades entre los sexos. El desarrollo de la perspectiva de género contribuyó a visibilizar las relaciones de poder entre los sexos y por lo tanto, la discriminación padecida por las mujeres en todas las esferas sociales. De esta forma se empezaron a visibilizar toda una gama de "intereses y necesidades humanas", lo mismo que violaciones a los derechos humanos, sentidas mayoritariamente por mujeres y que no eran perceptibles desde la perspectiva androcéntrica.

Por lo tanto, los derechos de las mujeres hacen referencia al conjunto de "intereses y necesidades" de la población femenina, develados por el debate promovido desde la perspectiva de género y que, en el contexto de los derechos humanos, constituyen una ampliación específica para la población femenina. Esto le da un carácter inclusivo al tema de los derechos humanos universales, lo que debe entenderse como un avance sustantivo en dicha materia. (CNIG, 2017: 36).

Diversidades sexuales y de género: se refiere a las identidades sexuales; reivindica la aceptación de comportamientos sexuales, con iguales derechos, libertades y oportunidades, como prácticas amparadas por los derechos humanos. Es la pluralidad de opciones sexuales y manifestaciones de la identidad de género y sexual, ni se circunscriben a lo masculino y femenino, como exclusivo de hombres y mujeres, respectivamente.

Es un tema ligado al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, que pretenden romper el vínculo entre procreación y ejercicio de la sexualidad, propio de la heteronormatividad y la heterosexualidad.

Comenzó a tener visibilidad en el Ecuador, desde finales de la década de 1990, impulsada por los grupos LGTBI, luego de su lucha por despenalizar la homosexualidad (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 23-24).

Discriminación: cualquier, distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito de la vida pública o de la vida privada, basada entre otros, en la "orientación sexual, la identidad y la expresión de género" y que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte. (OEA, 2013: 8).

Enfoque o perspectiva de género: es una herramienta teórico-metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones y normas que las sociedades establecen a partir de las diferencias biológicas entre mujeres, dentro de una matriz heterosexual. Se enfoca en las relaciones sociales y las estructuras de poder. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y, por lo tanto, es factible de cambiar. Pone en evidencia que los roles sociales y culturales asignados a mujeres y hombres, no son naturales.

Este enfoque toma además en cuenta, las diferencias étnicas, de clase, generacional, religiosa, geográfica, por orientación sexual, entre otras. Permite visualizar y reconocer

la existencia de relaciones jerárquicas y desiguales entre hombres y mujeres, cuya consecuencia es que las mujeres tienen condiciones de vida inferiores a los hombres (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 011: 27-28).

Estereotipos de género: ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el medio social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres, así como a su comportamiento sexual Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 32).

Género: es un término complejo, multifacético, polisémico (con varios significados), en permanente construcción y redefinición. Las investigaciones feministas de la década de 1970 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Por lo que, se introduce el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. Carole Pateman afirma que: "la posición de la mujer no está dictada por la naturaleza, por la biología o por el sexo, sino que es una cuestión que depende de un artificio político y social". Joan W. Scott subraya que: "el género se concreta en las diversas prácticas que contribuyen a estructurar y dar forma a la experiencia. El género es una construcción discursiva y cultural del ser biológico".

Se usa el término para referirse a los atributos y roles asignados a las personas de acuerdo con su sexo para designar las desigualdades entre hombres y mujeres. En tanto categoría de análisis permite conocer cómo se construye lo femenino y lo masculino y cómo estas identidades se valoran, se organizan y se relacionan en una determinada sociedad. Desde el punto de vista antropológico puede aludir al orden simbólico con el que una cultura dada elabora la diferencia sexual. Hay quienes lo usan para designar la organización y el funcionamiento de un sistema particular.

En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de un tiempo a otro. Por lo tanto, son susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 35-36).

Homofobia: temor, rechazo o aversión hacia las personas homosexuales y/o que no se comportan de acuerdo con los roles estereotipados de género. Se expresa, con frecuencia, en actitudes estigmatizadoras o comportamientos discriminatorios hacia personas homosexuales, la homosexualidad hacia la diversidad sexual (UNESCO, 2013 en UNESCO, 2015: 15-16).

Indicadores de género: son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica, desde una perspectiva de género, requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres, e identifican las diferencias que puedan estar alimentadas por estereotipos.

La desagregación de los datos por sexo, es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad (Comisión de Transición para la definición de

la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 39-40).

LGTBI: es la sigla que designa colectivamente a lesbianas, gay, transgénero, bisexuales e intersexuales. Su actual uso enfatiza aquella diversidad en la sexualidad, la identidad y expresión de género. Se aplica a las personas que no adscriben a la matriz heterosexual, ni a la normativa del género binaria (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 42). **Machismo:** es una de las dimensiones fundamentales del sexismo y, es la exaltación ideológica, afectiva, intelectual, erótica, jurídica de los hombres y de lo masculino. El machismo también es naturalista, concibe atributos masculinos como naturales; pondera y valora positivamente, de manera particular las características de dominación implícita en las masculinidades patriarcales. {...}. Desde otra visión, el machismo es el conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueve actitudes discriminatorias contra las mujeres. Algunos factores que han permitido su existencia son: leyes discriminatorias hacia las mujeres, educación sexista, discriminación de las mujeres en el ámbito religioso, división sexista del trabajo, en los medios de comunicación y en la publicidad (Política Nacional de igualdad entre mujeres y hombres, 2017: 76-77).

Perspectiva de género: es una forma de ver o analizar el impacto de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver, es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género, en un programa o política propuesta, o en una organización (ONU Mujeres, s/f).

Relaciones de poder: acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres (Asamblea Nacional, Art. 4, 2017: 15).

Revictimizar: son acciones que tienen como propósito o resultado, causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia, mediante acciones u omisiones, tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva. (República de El Salvador, 2011: 11).

Revictimización: son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes (Asamblea Nacional, 2017: 15).

Víctima: para la aplicación de esta Ley (LOIPEVCM), se entenderá como:

1. Víctima directa: Mujer o alguna otra persona, contra quien se ha ejecutado algún tipo de violencia contemplado en la presente Ley; y,
2. Víctima indirecta: Los miembros del entorno inmediato de la víctima directa, que hayan sufrido cualquier clase de afectación como consecuencia de la violencia ejercida contra ellas. (Asamblea Nacional, 2017: 15).

Violencia contra las mujeres: es una violación a los derechos humanos y puede tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer. Es una de las formas más extremas de desigualdad de género, y una de las principales barreras para el empoderamiento, el despliegue de las capacidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres. (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 58).

Violencia de género: la violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonios forzados/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez. (UNICEF, 2003 en Consejo para la Igualdad de Género, 2017: 119-120). (Para ver los diferentes tipos de violencia revisar el Glosario Feminista para la Igualdad de Género de CNIG, 2017: 120-122).

Transfobia: hace referencia al temor, rechazo o aversión, a menudo en forma de actitudes estigmatizadoras o conductas discriminatorias, hacia las personas transexuales, transgénero y travestis (ONUSIDA, 2011 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 110).

Transversalización o transversalidad de género: es una de las maneras en que se traduce al español el término inglés *mainstreaming*. Consiste en integrar, sistemáticamente, el enfoque de género, es decir las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización, con el fin de promover la igualdad de género.

Algunas personas la consideran una estrategia para asegurar que: 1) la igualdad de hombres y mujeres esté incluida en todas las fases del proceso de toma de decisiones de una organización; 2) que el producto o resultado de las decisiones tomadas sea, sistemáticamente, monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros, en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y hombres puedan beneficiarse igualmente de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género. (Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2011: 56-57).

Anexo 1. Cuadro Resumen de la Normativa Nacional e Internacional

INTERNACIONAL	Declaración Universal de Derechos Humanos	<p>Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.</p>	<p>Art. 1 Art. 2 Art. 7</p>
	CEDAW	<p>La violencia es un obstáculo fundamental para igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos.</p>	<p>Art. 10</p>
	Convención Belem Do Pará	<p>La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales V limitan total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades.</p> <p>Proteger el derecho de la mujer a una vida libre de violencia.</p>	<p>Art. 10</p>

NACIONAL	Constitución de la República del Ecuador	Derecho a la integridad física, psíquica, moral y sexual	Art. 66
	Código Orgánico Integral penal - COIP	El Código Orgánico Integral Penal propone que la violencia es toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar. Y además establece varios tipos de violencia	Art. 155, Art. 156, Art. 157, Art. 158, Art. 159, Art. 166, Art. 170, Art. 171, Art. 176, Art. 177, Art. 465.
	La Ley de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer	Definición de términos para la aplicación de la ley. Los tipos de violencia de género contra los sujetos de protección de esta Ley, según las dimensiones que componen la integridad personal y que afectan con el acto omisión	Art. 6 Art. 9
	Ley Orgánica de Educación Superior	Derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.	Art. 2 Art. 71 Art. 86 Art. 207
	Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior	Serán infracciones graves el vulnerar los derechos de las y los estudiantes, profesores, investigadores. No respetar la alternancia, paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.	Art. 10 Art. 12 Art. 31

Anexo 2: Formato de denuncia


Datos Personales				
Nombres y Apellidos:				
Edad:	Género: Masculino ___ Femenino ___ Otro ___			
Sexo:	Hombre ___	Mujer ___	No definido: ___	
Cédula:				
Dirección domiciliaria:				# Casa:
Teléfono fijo:		Celular:		
Discapacidad:				
Estado civil:				
Facultad / Dependencia:				
Descripción del Caso:				
Fecha de la agresión:		Hora		
Lugar de la agresión:				
Tipo de agresión:	Física	Psicológica	Sexual	Verbal
Frecuencia o # de				
Nombre del agresor (en el caso de saberlo):				
Puesto, función o relación del agresor con la Universidad:				
Breve descripción del hecho:				
Enuncio de evidencias:				

Nombre y firma de la persona que atiende

Firma de la persona agredid

Anexo 3: Tipos de Violencia

¿Qué tipos de violencia existen

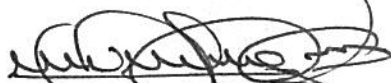
Violencia física ¿Qué es?	Formas de violencia física
<p>“Es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico, herida o lesión del cuerpo, que causa una persona a otra, mediante el uso intencional de la fuerza. En su forma, más extrema la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia, como resultado de su esclavitud” (UNICEF, 2017:120).</p>	<p>Golpear, Quemar, Patear, Dar puñetazos, Morder, desfigurar, Abofetear, Empujar, Usar objetos u armas para lastimar, cortar, arrancar el cabello.</p> 
Violencia Psicológica ¿Qué es?	Formas de Violencia Psicológica
<p>“Son comportamientos de una persona que causa daño en las emociones y los pensamientos de otra”. Esta forma de violencia lleva a que la propia imagen personal se vea disminuida, que se sientan menos. La violencia psicológica los hace sentir inseguros. “La violencia psicológica puede incluir, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. {...}” (UNICEF, 2017: 120).</p>	<p>Abusos verbales que ridiculizan y humillan, Insultos, gritos, ironías (burla sutil y disimulada), amenazas, Chantajes, toda forma de control de libertad que puede incluir: aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.</p>

Violencia verbal ¿Qué es?	Formas de violencia verbal
<p>“El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia</p> <p>Contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio” (UNICEF, 2017: 120).</p>	<p>Insultos, Acusaciones, críticas degradantes, ordenes agresivas o gritos, juicios, Discursos hirientes, mensajes agresivos, amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) o tradiciones.</p>

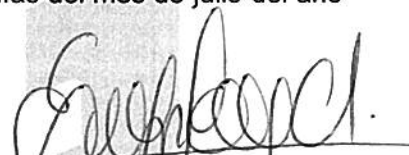
Violencia sexual ¿Qué es?	Formas de violencia sexual
<p>Es el acto sexual o intento de realizarlo donde una persona usa la fuerza mientras que la otra no está de acuerdo. Es un tipo de violencia que causa ansiedad, malestar, dolor y que tiene consecuencias en la salud y bienestar de las personas.</p> <p>“La violencia de cual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada” (UNICEF, 2017: 120).</p>	<p>El acoso sexual en el trabajo, casa, escuela, calle o el transporte público, gestos, frases, acercamientos no buscados ni deseados, miradas dirigidas, especialmente hacia ciertas partes de cuerpo como genitales, senos y nalgas, obstrucción del paso, conversaciones, insinuaciones, expresiones verbales que tienen contenido sexual, exhibicionismo, mostrar los genitales o tocarse frente a otra persona en el espacio público, violación sexual (también si sucede en una relación de pareja), forzar a tener sexo sin protección tráfico y explotación sexual, cuando se comercializa a una persona con fines sexuales, abuso sexual infantil.</p>

Violencia socioeconómica ¿Qué es?	Formas de violencia socioeconómica
<p>“{...} es causa y a la vez un efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades” (UNICEF, 2017: 120).</p>	<p>En las esferas pública y privada: Quitarle a la víctima sus ganancias, No permitirle tener un ingreso separado, Incapacitarla y negarle el acceso a la educación y a un trabajo remunerado, Negarles acceso a los servicios, Negarles el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos, Exclusión de ciertos trabajos.</p>

Dado y firmado en la ciudad de Guayaquil, a los dieciséis días del mes de julio del año dos mil diecinueve.



Dr. Roberto Passalunghi Baquerizo
RECTOR – PRESIDENTE CIFI UG



Ab. Evelyn Godoy, MSc.
SECRETARIA GENERAL (E)

CERTIFICACIÓN: La infrascrita abogada Evelyn Godoy Cazar, en calidad de encargada de las funciones de Secretaria General de la Universidad de Guayaquil, certifica que el presente “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”, fue discutido y aprobado por la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad de Guayaquil en funciones de Consejo Superior Universitario, en primer debate en la sesión ordinaria No. 12 realizada el 01 de julio de 2019, mediante Resolución No. R-CIFI-UG-SO12-237-01-07-2019; y, en segundo debate en la sesión extraordinaria No.33 realizada el 16 de julio de 2019, mediante Resolución No. R-CIFI-UG-SE33-258-16-07-2019, conforme consta en las respectivas actas de las sesiones a las cuales me remito en caso necesario. LO CERTIFICO.-

Guayaquil, 30 julio de 2019



Ab. Evelyn Godoy Cazar, MSc.
SECRETARIA GENERAL (E)

