



**Iniciativa
Spotlight**
*Para eliminar la violencia
contra las mujeres y las niñas*

ECUADOR

**Fortalecimiento de la implementación del Protocolo
de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y
violencia basada en género y orientación sexual.**

Recomendaciones para SENESCYT y CACE

**Elaborado con el apoyo técnico de ONU Mujeres Ecuador y la
Iniciativa Spotlight**

Julio de 2022

Iniciado por la Unión Europea y las Naciones Unidas



Fortalecimiento de la implementación del Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual

Recomendaciones para SENESCYT y CACE



**Iniciativa
Spotlight**
*Para eliminar la violencia
contra las mujeres y las niñas*



Documento producido en el marco de la Iniciativa Spotlight para eliminar la violencia contra las mujeres y niñas.

Proyecto: Promoción del cumplimiento de la LOIPEVCM a través de la elaboración y fortalecimiento de mecanismos y herramientas de política pública promovido por ONU Mujeres.

Responsables CEPLAES
Doctora García, directora
Magister Rosa Hurtado Morejón, consultora.

Responsables ONU Mujeres
Alejandra Guerrón, especialista EVAW
Thalía Bueno, técnica Especialista Spotlight

Quito, julio 2022
Más información:
www.spotlightinitiative.org/ecuador

Las opiniones que se presentan en este documento, así como los análisis e interpretaciones, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de ONUMJERES.

Índice

Introducción	pág. 3
Metodología	5
Características generales	
Fases del proyecto	
Diagnóstico de la implementación del Protocolo en las universidades del Ecuador	12
Características socio culturales de la población estudiantil universitaria	
Violencia de género y acoso sexual en las universidades del Ecuador	
Condiciones políticas de las universidades	
Situación de la implementación del Protocolo en las universidades	
Soporte institucional para la elaboración, aprobación y aplicación del Protocolo	
Recomendaciones	29
Dirigidas a Senescyt	29
Dirigidas a CACES	42
Referencias bibliográficas	45

Introducción

El presente documento sistematiza la experiencia de trabajo llevado a cabo por el CENTRO DE PLANIFICACIÓN Y ESTUDIO SOCIALES -CEPLAES- en tres universidades ecuatorianas (Universidad de Cuenca, Universidad San Gregorio de Portoviejo y Universidad Estatal Amazónica) para afianzar la elaboración y aplicación del Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual, en adelante PROTOCOLO, en dichas universidades, y así contribuir al fortalecimiento de la política nacional dirigida a la erradicación de la violencia de género y acoso sexual, en el ámbito de la educación superior del Ecuador.

Este fue uno de cuatro objetivos del proyecto denominado *Promoción del cumplimiento de la Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer, (LOIPEVCM) a través de la elaboración y fortalecimiento de mecanismos y herramientas de política pública*, que se desarrolló, entre noviembre 2021 y julio 2022, en seis cantones del Ecuador priorizados por la iniciativa Spotlight: Azuay (cantón Cuenca), Cañar (cantón Azogues), Manabí (cantones Chone y Portoviejo), Morona Santiago (cantón Morona) y Pastaza (cantón Pastaza).

El proyecto se desarrolló en el marco de la INICIATIVA SPOTLIGHT, programa conjunto de la Unión Europea y de las Naciones Unidas a nivel mundial, orientado a eliminar todas

las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, y, en Ecuador, el mismo ejecuta varias acciones tendientes a la erradicación de la violencia de género contra las mujeres en el marco legal contra el femicidio, a través de socios implementadores como Ceplaes.

El proyecto se desarrolló en las tres universidades mencionadas dado que se encuentran ubicadas en tres de los cantones arriba señalados de las regiones sierra, costa y amazonia y son instituciones representativas y con alta incidencia en su localidad, además de que sus autoridades manifestaron apertura y respaldo para poner en marcha este proceso al interior de su institución.

La experiencia del proceso transcurrido aportó con las peculiaridades de ser instituciones diversas en muchos aspectos. La relevancia de este documento está en el señalamiento de buenas prácticas y brechas que tienen peso para garantizar el desarrollo de acciones encaminadas a la prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual desde dichas diferencias. Entre otros, estas están en: la institucionalidad construida, la flexibilidad de la misma, la normativa vigente, su actualización con respecto a la legislación nacional e internacional en el campo de los derechos humanos; el talento humano que interactúa y su formación, comprensión y aceptación de los derechos humanos; la organización de los estamentos universitarios, la incidencia de la organización estudiantil, fundamentalmente, de la femenina; los programas, proyectos y acciones que expresan las políticas universitarias orientadas a garantizar derechos e igualdad de oportunidades. En cada una de las instituciones participantes en el proyecto, estos y otros aspectos, se concretan de diferente manera y, desde sus condiciones específicas, se dan respuestas diferentes.

El propósito de este documento es capitalizar dichas experiencias como procesos ejemplificadores para la erradicación de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior, las que, a su vez, han sido enriquecidas a la luz de otras prácticas a las que se ha tenido acceso por diferentes medios, como el Encuentro nacional “Universidades sin violencia de género” llevado a cabo, en el marco de este proyecto, en la ciudad de Cuenca, el 18 de febrero 2022; así como de estudios nacionales e internacionales sobre la temática de los que se dan cuenta más adelante.

Los objetivos del trabajo en cada universidad fueron:

Identificar las fortalezas, necesidades y cambios requeridos en el campo de prevención y actuación para el fortalecimiento del PROTOCOLO.

Fortalecer las capacidades de los actores internos para analizar las condiciones de la implementación del PROTOCOLO y gestionar los cambios y ajustes necesarios para garantizar buenas prácticas en sus campos de ejecución en prevención y actuación.

Además, y en última instancia, a partir de dichas experiencias, el proyecto pretendió establecer recomendaciones dirigidas al Senescyt como ente rector de la política nacional de educación superior relacionada con la elaboración y aplicación de planes, programas y acciones de prevención y actuación frente a la violencia de género y

acoso sexual, con la finalidad de fortalecer los mecanismos de base de la política de erradicación de la violencia contra las mujeres y diversidades sexo genéricas, en los espacios de educación superior.

Las recomendaciones que se formularon en diferentes momentos y a través de las diferentes estrategias puestas en marcha por el proyecto, efectivamente implicaron al Senescyt, pero también a las propias universidades. Estas últimas se recogen en el presente documento, sin embargo, como una forma de no dejar al arbitrio institucional que, en muchos de los casos, pasa por la voluntad política de los actores universitarios intervinientes, aquí se propone que, éstas sean conocidas por el CACES con la finalidad de que se las incluyan en el Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas.

Metodología

1. Características generales

El trabajo realizado en el marco del presente proyecto, tomando en cuenta su objetivo, ha procurado mantener las siguientes tres características en su proceso metodológico: ser participativa, combinar estrategias y herramientas metodológicas necesarias para permitir el análisis, reflexión y decisiones institucionales requeridas, y, la producción y sistematización de información que contribuyan a ello. A continuación, se describen la concreción de dichas características.

Metodología participativa

Se realizó un trabajo conjunto entre los actores institucionales de las universidades participantes y la asistencia técnica externa. Tres son las características que otorgaron este alcance a la metodología: corresponsabilidad sobre el proceso entre la universidad participante y la asesoría externa, conformación de un equipo de trabajo bipartito e incorporación al proceso de actores provenientes de los diferentes estamentos universitarios.

Corresponsabilidad sobre el proceso entre la Universidad participante y la asesoría externa. - Para ello, el rectorado de cada universidad nominó a instancias y personas de la institución para que, en conjunto con la asesoría técnica externa, impulsen el proceso de fortalecimiento del Protocolo correspondiente. Esta nominación fue clave para la coordinación interna, así como para la colaboración eficaz entre las instancias internas con la persona encargada de la asistencia técnica desde Ceplaes; también realizó el seguimiento del proceso y la toma de decisiones oportunas, y validó los avances y resultados del proceso.

En la Universidad de Cuenca, participaron en este espacio las Direcciones de Bienestar Universitario y Derechos Humanos y la de Vinculación con la Sociedad, a través de sus respectivos directores. En el primer caso, por ser la encargada de la implementación del

PROTOCOLO y la segunda, por ser la responsable del convenio interinstitucional que avaló el proyecto.

En la Universidad San Gregorio de Portoviejo, la coordinadora del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y demás identidades sexo genéricas de la provincia de Manabí, OVIGEMA, desempeñó esta función.

En el caso de la Universidad Estatal Amazónica, el vicerrector administrativo estuvo al frente de esta responsabilidad.

Conformación de un equipo de trabajo bipartito que, en cada universidad, incorporó una fuerte presencia de actores internos, al que se sumó el apoyo técnico de Ceplaes. Este espacio organizó el arranque del proyecto, estipuló las responsabilidades de acuerdo con las competencias específicas; condujo la ejecución, realizó la planificación y evaluación de actividades y eventos concretos.

Este equipo se conformó, en cada universidad, de acuerdo con las fortalezas institucionales y especificidades de su funcionamiento. En todos los casos se contó con la presencia del o de la directora o jefe de la dirección o departamento de Bienestar Universitario, y/o sus delegados.

En las universidades San Gregorio de Portoviejo y Estatal Amazónica se integraron funcionarios de la parte administrativa, en el primer caso, la jefa del departamento de Salud Ocupacional, y en el segundo, el director de Talento Humano. En la UEA, participaron del proceso la Procuradora de la universidad y, en varios momentos, sus representantes. En la Universidad de Cuenca se contó con la valiosa participación de una delegada de la dirección de Vinculación con la Sociedad. Las actuaciones tanto del director como de su representante en el equipo de trabajo dinamizaron el proyecto e impulsaron actividades educomunicativas que contribuyeron a que la temática y el Protocolo estén presentes en la comunidad universitaria. A este fin, contribuyó también acciones similares de la Facultad de Filosofía de la misma universidad.

Incorporación al proceso de actores provenientes de los diferentes estamentos universitarios.- A partir del criterio metodológico de alentar y buscar la participación de todos los actores universitarios para cumplir con los objetivos propuestos por el proyecto, se procuró que, tanto en el equipo de trabajo, así como en las actividades realizadas, estuviesen presentes, de manera pertinente, representantes de diferentes estamentos, como docentes, estudiantes, empleados y trabajadores, a través de los respectivos espacios institucionales y organizativos.

Es necesario resaltar que, en las tres universidades, estudiantes mujeres fueron parte del equipo antes señalado ya sea como representantes de las asociaciones y/o del cogobierno universitario; en el equipo de la Universidad de Cuenca, la vicepresidenta de la Asociación Femenina Universitaria -AFU- contribuyó significativamente en este proceso y fue un nexo importante con las asociaciones correspondientes en las diferentes facultades de la universidad.

También es importante expresar que, a pesar de las invitaciones a integrar el equipo de trabajo y a participar en las diferentes actividades, en las tres universidades no se contó con una participación y presencia constante e interesada de representantes de docentes, empleados y trabajadores, salvo casos puntuales, como el de una docente en la UEA; la experiencia mostró, más bien, la decisión de estos estamentos universitarios de no involucrarse en este proceso.

Combinación de varias herramientas y estrategias metodológicas

Se trabajó con herramientas y estrategias cuantitativas y cualitativas que aportaron información de diferente tipo, a lo que se sumó la revisión de fuentes documentales. A continuación, se describen los principales procesos:

Revisión de fuentes documentales.- Se revisaron las versiones oficiales de los PROTOCOLOS nacionales propuestos tanto por el Senescyt cuanto, por el Ministerio de Trabajo, puesto que los dos instrumentos formulados con el mismo fin, al concretarse en el espacio educativo, se topan en las instituciones de educación superior como las universidades, puesto que el primero está dirigido a erradicar la violencia de género en el ámbito académico (estudiantes y docentes) y el segundo en el ámbito laboral (administrativos y trabajadores).

Se consultó, como referencias los Protocolos elaborados y aplicados por varias universidades, entre ellas, la Universidad Central, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Flacso, Universidad de las Artes, Universidad de Cuenca.

Se buscaron análisis de la relación del Protocolo con la Ley Orgánica Integral para erradicar la violencia contra las mujeres -LOIEVCM.

Se revisaron documentos institucionales de cada universidad, como el Código de Ética, el Reglamento de Régimen Disciplinario o su equivalente y el Estatuto correspondiente, con el interés de establecer el soporte legal para las instancias y el debido proceso del Protocolo. En el caso de la UEA, dada la presencia de población perteneciente a pueblos y nacionalidades del Ecuador y de otros lugares del mundo se revisó también información sobre las características socio culturales, fundamentalmente, de la población estudiantil de la universidad.

Se analizaron estudios cuantitativos y cualitativos sobre violencia de género en universidades específicas del Ecuador y América Latina. Entre ellos el estudio realizado por GIZ y la Universidad San Martín de Porres de Perú.

Se contó con el estudio realizado por la Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre Acoso Sexual, que da cuenta de la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior a través de la Encuesta ASIES realizada en 2019 en varias universidades del Ecuador; de manera particular se analizaron los supuestos teóricos y metodológicos.

Información cuantitativa. - Para este proceso se consultó y se sistematizó información cuantitativa generada en diferentes fuentes y momentos. Se procesó y sistematizó una encuesta levantada por Ceplaes entre octubre y noviembre de 2021 a universidades ubicadas en los cantones con más alta incidencia de violencia de género y feminicidio, según los datos del INEC 2019, la que se aplicó para la realización de una Línea de base en dichos cantones.

Se pudo contar con los resultados de la encuesta ASIES levantada en la Universidad de Cuenca¹.

Por otro lado, se aprovechó el levantamiento de información realizado, el mes de octubre 2021 por la Asociación Femenina Universitaria -AFU- de la Universidad de Cuenca en coordinación con la Dirección de Bienestar Universitario, como parte del monitoreo a la implementación del Protocolo en esta IES. El procesamiento fue realizado como parte del proceso de este proyecto, como se da cuenta más adelante.

Herramientas cualitativas. - Para acceder al punto de vista y perspectiva de la instancia rectora de la educación superior a nivel nacional y de la Zonal 6 de la misma, así como de varios actores al interior de las universidades, se realizaron **entrevistas** con informantes calificados en diferentes momentos del proceso de trabajo.

Esta herramienta metodológica se aplicó, fundamentalmente, en la Universidad de Cuenca, con entrevistas a responsables de proyectos universitarios cuyas temáticas y acciones podrían fortalecer tanto la prevención como la actuación en el marco del Protocolo, tales como Transversalización de género y Agenda para la igualdad de oportunidades. Para identificar políticas universitarias que están vigentes o que son necesarias para el fortalecimiento de la prevención y actuación en el marco del Protocolo, en la parte administrativa, se realizaron acercamientos y conversaciones con las Direcciones de Planificación, Capacitación y evaluación docente, Coordinación de Comunicación y difusión de la universidad. En el campo académico también se mantuvo entrevistas y reuniones de trabajo con las dependencias que han desarrollado iniciativas tendientes a dar respuestas institucionales a la violencia de género, como es el caso del desarrollo de material de divulgación de este instrumento elaborado por docentes y estudiantes de la Facultad de Filosofía.

En las tres universidades participantes (U Cuenca, USGP y UEA) se realizaron **talleres** de trabajo virtuales y presenciales en los que se levantó información sobre las buenas prácticas y brechas en las respectivas instituciones para la elaboración y aplicación del Protocolo; en estos espacios estuvieron presentes los representantes de las instancias institucionales que tienen un rol importante en la prevención y atención en el marco del Protocolo. En los talleres de las Universidades San Gregorio de Portoviejo y Estatal

¹ Análisis de resultados de la Encuesta ASIES sobre acoso sexual en instituciones de educación superior (ASISES) en la Universidad de Cuenca: <https://drive.google.com/file/d/1gkRR1RURNsQJSySk0YfA-Qo09ualMZ82/view?usp=sharing>

Amazónica, se contó también con la participación de delegadas de la Universidad de Cuenca.

En la Universidad de Cuenca, se realizó un taller de trabajo con las integrantes de la Comisión de aplicación del Protocolo, espacio en el que se establecieron los actores fundamentales que deberían participar en el presente proyecto, y se plantearon las pautas prioritarias para la realización de las entrevistas y demás herramientas y estrategias metodológicas para el mismo. En esta misma institución, la consultora de Ceplaes pudo participar en dos talleres institucionales internos: uno del proyecto estratégico de Transversalización del enfoque de género en la universidad y, otro, de directores departamentales de la institución, con la finalidad de que el proceso de fortalecimiento del Protocolo sea tomado en cuenta en las respectivas planificaciones y acciones.

Como un aporte nacional al fortalecimiento del Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual, se co organizó entre la Universidad de Cuenca y Ceplaes el **Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”**, en la ciudad de Cuenca el 18-02-2022; éste fue un espacio de intercambio de experiencias y análisis de problemáticas alrededor de la temática citada, el cual fue de gran utilidad para establecer el contexto, fortalezas y debilidades de la gestión del Protocolo en varias universidades del Ecuador.

El proyecto de la Iniciativa Spotlight que originalmente estuvo pensado para la Universidad de Cuenca, tuvo una ampliación hacia dos universidades (USGP y UEA), en la cual se planteó la estrategia metodológica de incorporar en los talleres de trabajo de las dos nuevas universidades, a funcionarias de las Direcciones de Bienestar Universitario y Vinculación con la Sociedad de la Universidad de Cuenca, en calidad de **colaboración interinstitucional**, lo que generó un intercambio de experiencias sobre las buenas prácticas y las brechas presentes en los procesos institucionales que dan sostenibilidad al Protocolo, y enriqueció el análisis y las decisiones tomadas en las tres universidades.

Elaboración de productos intermedios

La conjugación de las diferentes estrategias metodológicas aquí descritas dio como resultado varios productos intermedios que, además de aportar para los procesos internos de cada universidad participante, servirán como fuentes en procedimientos similares futuros. Entre ellos se pueden citar a los siguientes, así como compartir algunos de ellos:

- Diagnósticos rápidos de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas institucionales en el campo de la prevención y atención de violencia de género y acoso sexual en dos universidades, como base para la elaboración y aplicación del Protocolo respectivo.
- Sistematización de las mesas de trabajo levantadas por la Asociación Femenina Universitaria y la dirección de Bienestar Universitario y Derechos Humanos de la

Universidad de Cuenca, lo cual fue realizado por la consultora de Ceplaes para el presente proyecto.²

- Sistematización y análisis de la encuesta realizada por Ceplaes en siete universidades del Ecuador sobre la aplicación del Protocolo, en octubre y noviembre de 2021, lo que fue realizado por la consultora de Ceplaes para el presente proyecto.³
- Sistematización de las memorias del Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”, coorganizado por el Proyecto Spotlight, Ceplaes y la Universidad de Cuenca.⁴

2. Fases del proyecto

El proyecto se realizó en dos fases. En la primera fase se levantó información sobre las buenas prácticas y brechas presentes en las IES para la elaboración y aplicación del Protocolo. Esta fase contó con tiempos diferentes para las tres universidades. En el caso de la Universidad de Cuenca, se realizó una sistematización mientras en las universidades de San Gregorio y Estatal Amazónica, se realizó un diagnóstico rápido para cada una. En los dos casos, se revisó información documental y bibliográfica, se llevaron a cabo entrevistas y talleres de trabajo, con autoridades académicas, administrativas, representantes de gremios de estudiantes, empleados/as y trabajadores/as. Esta fase estuvo orientada, aunque no restringida por la siguiente guía de trabajo.

² Sistematización de los resultados de las Mesas de Trabajo realizado por AFU para la Reforma del Protocolo: <https://drive.google.com/file/d/1P6Uw6p0j-EQK-bEDXrDMjDk6ITUu60co/view?usp=sharing>

³ Sistematización Encuestas a Universidades del Ecuador para Línea Base de violencia de género en cantones de alta prevalencia de feminicidio. Ceplaes: <https://drive.google.com/file/d/1mjOtfvqkYoTdiRNiYJOSadlOvJWnmju-/view?usp=sharing>

⁴ Encuentro nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18 de febrero 2022: <https://drive.google.com/file/d/1yV7Xcl6WeHoFniQMukZ1afOZXgxUnENd/view?usp=sharing>

Guía para el Diagnóstico de buenas prácticas y brechas

Ámbito	Descripción	Actividad
Existencia del Protocolo	Cómo surgió. Fecha de aprobación por CU.	Recolección de información en fuentes documentales. Entrevistas a informantes claves.
implementación	Fortalezas. Tipo de problemas. Nº de casos atendidos Observaciones y reformas que se plantean.	Recolección de información en fuentes documentales. Entrevistas a informantes claves. Talleres
Estructura institucional	Estructura institucional que permite o restringe la implementación de Protocolo en prevención y actuación. Actores universitarios involucrados. Problemas, fortalezas y debilidades. Observaciones y reformas que se plantean	Recolección de información en fuentes documentales. Entrevistas a informantes claves. Talleres
Participación de actores universitarios	Problemas, fortalezas y debilidades. Existencia de organizaciones de los actores universitarios. Presencia y actuación en la vida universitaria.	Recolección de información en fuentes documentales. Entrevistas a informantes claves. Talleres
Diagnósticos de violencia y acoso en la Universidad	Existencia de análisis. Por quién, para qué, con qué metodología.	Recolección de información en fuentes documentales. Entrevistas a informantes claves. Talleres
Acciones de prevención en la universidad	Mapeo de políticas, programas, proyectos, acciones.	Recolección de información en fuentes documentales. Entrevistas a informantes claves. Talleres
Programas y proyectos con enfoque de género, violencia de género, acoso sexual	Estructura institucional, coordinaciones, participaciones, fortalezas y limitaciones.	Recolección de información en fuentes documentales. Entrevistas a informantes claves. Talleres

La segunda fase del proyecto dio paso a la formulación del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de violencia basada en género y acoso sexual, teniendo como referente el Protocolo nacional formulado por Senescyt, a lo que se sumaron experiencias de otras universidades y las propias, surgidas en la convivencia institucional; se analizaron también la institucionalidad existente, el soporte normativo desarrollado, y el tejido social organizado. Al final se tuvo como resultado un Protocolo adaptado a las necesidades y condiciones institucionales de cada universidad, construido con actores provenientes de diferentes instancias y delegados estudiantiles.

Diagnóstico de la implementación del Protocolo en las universidades del Ecuador

El diagnóstico que se desarrolla a continuación toma datos de las instituciones de educación superior que han sido abordadas con base a las fuentes descritas en la metodología de este documento, por ello, no puede considerarse como un análisis exhaustivo.

1. Características socio culturales de la población estudiantil universitaria

En este apartado se describen sucintamente algunas características socio culturales de la población universitaria, fundamentalmente estudiantil; se han priorizado las señaladas por las universidades como aspectos que, de no ser atendidos con políticas pertinentes, podrían generar condiciones de vulnerabilidad para los estamentos universitarios frente a la violencia de género y acoso sexual. Estas características son las de género, diversidad étnica y condiciones migratorias.

Según el informe de la Senescyt publicado en 2020, el 60% de docentes universitarios eran hombres y el 40% eran mujeres. (Senescyt. SIIES. Corte al 29 de octubre de 2019).

El 77.73% de ellos y ellas se auto identificaron como mestizos, el 3.23% como blancos, el 1.86% como montubios, el 1.74% como afroecuatorianos y, 0,31% como indígenas. (Senescyt. SIIES. Corte al 29 de octubre de 2019).

En comparación, los registros de la matrícula nacional de 2018 indicaron que el 53% del estudiantado correspondió a mujeres y el 47% a hombres, lo cual es una tendencia que viene de años atrás. (Senescyt. SIIES. Corte al 24 de diciembre del 2020).

La presencia femenina mayoritaria es ratificada en las universidades en las que se desarrolló el proyecto. En la Universidad de Cuenca, en el año 2022, las mujeres son el 56.79% (UCuenca. Ficha socioeconómica, periodo marzo – agosto 2022); y, en la Universidad Amazónica, el 56% fueron mujeres en el año 2018-2019.

Las carreras escogidas por las mujeres a nivel nacional, son las siguientes en orden de preferencia:

1. Ciencias sociales, periodismo, información y derecho
2. Salud, Bienestar, servicios sociales
3. Educación
4. Ingeniería, industria y construcción
5. Administración de empresas y derecho
6. Ciencias naturales, matemáticas y estadística
7. Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria.

En la Universidad Amazónica, en el marco de su oferta académica, también se puede identificar las carreras de mayor preferencia femenina: Ingeniería Ambiental,

Ingenierías Agroindustrial y Agropecuaria, Licenciatura en Turismo; no obstante, al igual que nacionalmente, su presencia está en todas las carreras que ofrece la universidad.

Un 71% de la población estudiantil universitaria ecuatoriana, se auto identificó como mestiza; afro ecuatorianos 5.01%; indígena 2.61%; montubio 1.51 (Senescyt. SIIES. Corte al 29 de octubre de 2019).

En la Universidad de Cuenca, la auto identificación de los y las estudiantes como mestizos es más alta que la nacional, el 96.64, y del porcentaje restante, el 1.65% se identificó como indígena, y en menor proporción como montubio y mulato. (U Cuenca. Ficha socioeconómica, periodo marzo – agosto 2022).

La matrícula de 2018-2019 de la Universidad Estatal Amazónica, ubicada en la ciudad del Puyo, da cuenta de una mayor presencia de estudiantes de múltiples nacionalidades y pueblos indígenas. En esta institución de educación superior, el 80% se auto identificó como mestizo, el 12% como indígena kichwa, el 3% como indígena en general y el 2% como shuar. Porcentajes menores dan cuenta de estudiantes afrodescendientes, achuares, al-cofanos, kanelos kichwas, shiwiare, zaparos, montubios, mulatos, karankis, kayambis, salasakas, kañaris, puruhaes. Entre la población estudiantil auto identificada como indígena de pueblos y nacionalidades, la presencia de las mujeres fue como sigue: puruhaes 100%, karankis 100%, salasacas 67%, kichwas 59%, achuares 55.5%, shiwiare 50%, indígenas en general el 49%, montubias 43%, mulatas 40%, negras 33%. En las sedes se repiten las características de la población estudiantil del campus central. En Lago Agrio el 68.5% de estudiantes son mujeres y en El Pangui el 67%. En los dos lugares hay un número importante de mujeres kichwas, afroecuatorianas, mulatas y quienes se han definido como indígenas en general. En El Pangui también estudian mujeres shuar.

Al reflexionar sobre la diversidad cultural, de manera general, las autoridades de las universidades participantes en el proyecto no ven discriminación hacia la población indígena en sus predios; sin embargo, aceptan el riesgo de que el porcentaje diverso, que en todos los casos es menor, esté invisibilizado bajo las pautas culturales de la mayoría mestiza. Se acepta también que el derecho constitucional a una comunicación en la lengua materna del estudiantado, particularmente, cuando se comunican aspectos que involucran prácticas relacionados con la violencia de género, no se cumple en estas instituciones.

En una de las universidades participantes, se indica que la población indígena es muy sensible a la violencia simbólica externa, sobre todo la referida a su lengua y a su cultura, porque socialmente la sufren. Se citan reacciones negativas de la población indígena al recibir bromas y chistes sobre las dificultades de pronunciar y hablar el español, lo cual es frecuente y está naturalizado en el contexto local.

También se señala que la cultura indígena, a la vez que aporta riqueza, contiene elementos que refuerzan un rol sexista de las mujeres. En algunas culturas indígenas

está naturalizada la no planificación familiar, el no uso de anticonceptivos, los matrimonios tempranos. Se afirma también que estudiantes indígenas mujeres son menos sensibles a la violencia de género porque se la ha naturalizado en sus culturas, lo cual, se debe desmitificar con el Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual.

En todos los casos se concuerda en que, uno de los temas urgentes a levantar en la prevención es el posicionamiento del hecho de que la violencia de género y acoso sexual no están justificados como práctica en ninguna cultura.

Finalmente, es importante señalar la presencia de población universitaria migrante y refugiada. En la Universidad Estatal Amazónica, hay estudiantes y docentes provenientes de varios países del mundo como Colombia, Venezuela, Perú, Cuba y Francia. Por su parte, en la Universidad de Cuenca, aunque en un porcentaje pequeño, hay estudiantes de otras nacionalidades, fundamentalmente, española, estadounidense y venezolana.

Si bien no se han recabado datos sobre la migración interna, un estudio realizado en la Universidad Católica de Cuenca (Cárdenas-Lata, B et al. Revista Tejedora Núm. 5) indica que el 59,24% de las personas que han migrado por motivos de estudio, son mujeres; según esta fuente, la población estudiantil migrante refiere que las principales causas por las cuales desertaría de los estudios universitarios, en su orden, son económicas, situación emocional, desmotivación en la academia y bajo rendimiento académico. El 61,78% de las personas encuestadas indican que a veces se han sentido deprimidos por estar lejos de su familia, el 17,20% indica que siempre se sienten deprimidos.

2. Violencia de género y acoso sexual en las universidades.

En el transcurso del proyecto para el fortalecimiento de la implementación del Protocolo, se tuvo acceso a varios procesos en las instituciones participantes, así como documentos producidos a nivel nacional que permiten hacer una aproximación a la situación de violencia de género y acoso sexual en las universidades ecuatorianas, la misma que se sintetiza a continuación.

Las experiencias de las tres universidades participantes en el proyecto muestran que no han estado exentas de situaciones de violencia de género y acoso sexual, muchos de estos casos han sido tratados en instancias exteriores a la universidad al ser delitos. En una de las tres universidades, se han llevado procesos amparados en el Protocolo, tanto interna como externamente⁵, algunos de los cuales no han tenido resolución favorable para la víctima debido, según criterio de las/os miembros de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, a la existencia de grandes barreras para aceptar y comprender el enfoque de género, que están presentes

⁵ Esta información se puede ampliar en: Sistematización Encuestas a Universidades del Ecuador para Línea Base de violencia de género en cantones de alta prevalencia de feminicidio. Ceplaes pp. 22 a 25. <https://drive.google.com/file/d/1mjOtfvqkYoTdiRNiYJOsadlOvJWnmju-/view?usp=sharing>

en los/las miembros del órgano superior universitario en el que se toman las decisiones, pero también en algunos de las y los jueces a cuyas manos han los casos.

Las experiencias de las universidades incluyen también sanciones impuestas por instancias cantonales de protección de derechos como la Defensoría del Pueblo, Junta Cantonal de Derechos, a las autoridades universitarias en funciones, por falta de protección de derechos, incumplimiento de medidas de protección, no acatamiento de disposiciones de instancias etc.

En las tres universidades, el punto de vista estudiantil, fundamentalmente femenino, expresa inseguridad frente a la protección de sus derechos, sienten que no se actúa de oficio; indican que, de darse la actuación es muy lenta y engorrosa pues se asimila a una investigación penal y, que es muy difícil conseguir una resolución favorable a la víctima al llegar a las instancias decisorias. También sienten que, cuando se ha puesto una denuncia, el contexto que les rodea se vuelve hostil y de mucha presión, aún de sus pares; se señala como frecuente el hecho de que la persona denunciante abandone la universidad optando, en el mejor de los casos, por trasladarse a otra institución educativa.

Por otra parte, investigaciones realizadas con diferentes metodologías y a diferente escala, dan cuenta de esta situación a nivel nacional.

Una es la Encuesta ASIES, preparada, validada y levantada a nivel nacional desde 2017 a 2021. Su objetivo fue determinar la prevalencia de acoso sexual en los tres estamentos de la comunidad universitaria de IES de Ecuador: estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios, a partir de 21 comportamientos que expresan acoso sexual, organizados en 4 dimensiones: acoso verbal, no verbal, físico y chantaje. La aplicación fue confidencial y voluntaria en universidades del Ecuador con una muestra de 25.739 casos. (Encuentro Nacional "Universidades sin violencia de género". Cuenca, 18-02-2022. Almeida, M. Universidad Central del Ecuador).

De manera sucinta, los resultados son los siguientes:

¿Quiénes son las personas agredidas en las universidades ecuatorianas?

- El género femenino sufre más acoso sexual
- 4 de cada 10 mujeres sufren acoso sexual y 5 de cada 10 mujeres sufren de violencia de género.
- El 47,5 % de estudiantes sufren acoso sexual
- 4 de cada 10 docentes sufren acoso sexual

Tipo de violencia: La violencia más alta es la no verbal y simbólica.

Perfil de la persona acosadora: acoso de pares: entre estudiantes 65%, entre docentes 66%.

Agresores: Personas de género masculino son las que más acosa a nivel nacional

Lugares:

- Todos los lugares, en las universidades son inseguros, se suscitan situaciones de violencia en espacios académicos, áreas asociadas al campus, oficinas, etc.
- Facultades con más frecuencia de acoso sexual: artes y humanidades, salud bienestar, ciencias naturales, matemáticas.

¿Cómo se actúa cuando se enfrenta acoso sexual en el ámbito universitario?

- 4 de cada 10 piensan que hay que denunciar ante la fiscalía, sin embargo, no siempre lo hacen.

El estudio titulado “Salir del campus era un respiro”: efectos psicosociales del acoso sexual universitario, aporta información cualitativa sobre esta problemática. Se basa en 20 producciones narrativas, grupo de discusión y una entrevista a profundidad. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. Guarderas, P. Universidad Politécnica Salesiana). Los efectos de la violencia encontrados son los siguientes:

Académicos: peor rendimiento, faltas por motivo de salud, retrasos, faltas por desánimo, errores en tareas, capacidades disminuidas.

Impacto emocional: agotamiento, concentración, poco interés, falta de relajación, nerviosismo, preocupación, ansiedad.

Ambiente institucional hostil: pierden seguridad, sensación de debilidad en las piernas, intenciones de abandonar la universidad por comentarios de profesores y compañeros, dolor de cabeza, vómito.

Dificultades en la presentación de denuncias: regularmente se concluye que no existen suficientes pruebas y, con frecuencia los testimonios de víctimas son impreciso justamente por el trauma (no recuerda los detalles).

Conclusiones: El acoso existe; lamentablemente se ha convertido en un hábitus entre estudiantes y docentes; es utilizado para obtener beneficios.

¿Cómo enfrentarlo?

- Las víctimas prefieren ignorar el acoso por temor a las represalias de los acosadores (especialmente cuando son docentes).

“Si las paredes hablaran”, es el nombre de una iniciativa estudiantil que aporta datos a la situación de violencia de género y acoso sexual en las universidades. Consistió en un mapa parlante realizado en el marco del activismo del 25 de noviembre por la Asociación Femenina Universitaria de Arquitectura, UCuenca. (Encuentro Nacional de Universidades “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. Farfán, E). Se colocó un mapa de la universidad en el vestíbulo de la facultad de Arquitectura para que quienes transitaran por ahí, indicaran los lugares inseguros frente a violencia de

género y acoso sexual. Participaron estudiantes y docentes, fundamentalmente mujeres.

Al ver el mapa resultante, las autoras concluyen que los lugares señalados como inseguros cubren todo el campus universitario. No obstante, se indicaron fundamentalmente, los siguientes espacios: entrada de la universidad, paradas de buses, facultad de arquitectura, entre otros. Las y los participantes fueron estudiantes de 19 a 21 años. Los tipos de violencia señalados fueron: sexual: 74% y psicológica: 77%, los mismos que se realizan a través de micro-machismos.

La Asociación Femenina Universitaria, AFU, con el apoyo de la Dirección de Bienestar Universitario, realizó mesas de trabajo en todas las carreras y facultades de la Universidad de Cuenca⁶, en cuyos resultados se puede encontrar que el comportamiento de acoso más nombrado por las estudiantes es el verbal, entre los cuales están los comentarios de odio, clasistas, discriminatorios y sexistas. Cuando éstos son emitidos por los docentes, las estudiantes participantes los califican como “discursos” pues tienen la oportunidad de hacerlo desde su rol en las aulas. Se señala que la comunidad Lgbtiq+ también es blanco de este tipo de acoso. En una carrera de Ciencias Médicas se citan casos específicos.

Sigue al anterior las concepciones machistas expresadas por docentes y estudiantes en la subestimación de las capacidades intelectuales de las estudiantes para resolver problemas, sobre todo en carreras técnicas e ingenierías. La maternidad, frecuentemente es aludida y tratada como discapacidad y, los docentes hacen “concesiones desde la pena” a las estudiantes en dicha situación. El fuerte enraizamiento machista hace que el acoso sea normalizado, al igual que la violencia contenida en los micromachismos y chistes.

En menor cantidad son nombrados comportamientos no verbales y simbólicos como acoso visual realizado tanto por profesores como estudiantes. En esta misma proporción se hace referencia al acoso a través de comportamientos físicos como reuniones en espacios cerrados y pequeños y acercamientos innecesarios. En lo que se refiere a la infraestructura se indica que hay acoso en baños de mujeres.

3. Condiciones políticas de las universidades

En las tres universidades participantes en el proyecto se encontró una decisión política de autoridades hombres y mujeres para respaldar el proceso de elaboración y fortalecimiento del Protocolo. También es necesario señalar la relevancia del liderazgo femenino en estas universidades para la configuración de condiciones que permitan la visualización de las problemáticas de violencia de género y el fortalecimiento de

⁶ Sistematización de los resultados de las Mesas de Trabajo realizado por AFU para la Reforma del Protocolo: <https://drive.google.com/file/d/1P6Uw6p0j-EQK-bEDXrDMjDk6ITUu60co/view?usp=sharing>

mecanismos de prevención y atención de violencia de género a partir del marco normativo y político nacional. Esto lo demuestran los siguientes hechos: en dos de las tres instituciones de educación superior participantes en este proyecto, son mujeres quienes están al frente del rectorado; en las tres universidades hay mujeres al frente del departamento o dirección de Bienestar universitario y, en dos de ellas, también lo están en Talento Humano y salud ocupacional. A ello se suma que, en las tres universidades, la representación estudiantil también está encabezada por mujeres.

Si bien, este factor ha sido positivo en estas universidades, vale la pena indicar que, en otras, la presencia de una rectora no ha generado procesos favorables a la prevención y actuación frente a violencia de género; es el caso de la Escuela Politécnica Nacional que, en diciembre 2021, cuando las instituciones de educación superior reportaron a Senescyt sobre dicho Protocolo, entre 50, era la única que no lo tenía.⁷

4. Situación de la implementación del PROTOCOLO en las universidades de Ecuador

Creación del PROTOCOLO a nivel nacional

La política pública nacional en la educación superior para la prevención y erradicación de la violencia de género y acoso sexual cuenta con un protocolo de prevención y atención en casos de violencia de género y acoso sexual, una versión orientada a las Universidades y otro a los Institutos Superiores Públicos. Este instrumento, previamente pasó por un proceso de revisión en varias reuniones con diversos actores, entre los que se incluyeron: Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Secretaría de Derechos Humanos y representantes de los Institutos Superiores Públicos, a partir de las cuales se pudo contar con la versión final del documento. La publicación de los protocolos se realizó con la intención de que las Instituciones de Educación Superior lo tuvieran como referencia en la elaboración del suyo, a partir de su bagaje particular, de tal manera que, dicho instrumento respondiera a la estructura y experiencia acumulada en cada caso; también podían adoptar en nacional provisionalmente mientras construyeran uno específico. Se nombra, además, como instrumento para la erradicación de la violencia de género al Reglamento del Sistema Nacional de Admisión y Nivelación el cual establece que se otorgarán de 5 a 10 puntos adicionales por condiciones de vulnerabilidad, una de ellas ser víctima de violencia sexual o de género, para lo cual deberán presentar la denuncia realizada ante la autoridad competente. (Encuestas Ceplaes, Senescyt, 26-10-2021).

En esta misma fuente, se indica que la Senescyt es parte de las mesas de trabajo lideradas por la Secretaría de Derechos Humanos y el Ministerio de Gobierno, en las que se definen las variables para el levantamiento de información sobre casos de violencia de género contra la mujer.

⁷ Fuente: Información remitida a Senescyt por las Universidades y Escuelas Politécnicas. Fecha de corte: diciembre 2021. Información sin publicar, facilitada por Senescyt para el desarrollo de este proyecto.

En el Encuentro nacional “Universidades sin violencia de género (Encuentro nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18 de febrero 2022), se señaló que se trabajó y promulgó este instrumento a nivel nacional, dado el número y la gravedad de las denuncias aparecidas en la última década, particularmente en universidades importantes por su tamaño y trayectoria, entre ellas la Universidad Central del Ecuador. A lo anterior se sumó la presión ejercida por medios de comunicación masivos con la difusión de casos emblemáticos de violencia de género y acoso sexual, así como la falta de medidas oportunas y adecuadas de las autoridades universitarias y gubernamentales, lo que es corroborado por la autoridad nacional de educación superior (Encuestas Ceplaes, Senescyt, 26-10-2021).

Estado actual

Senescyt realizó en diciembre de 2021⁸ un levantamiento de información sobre el estado de elaboración e institucionalización del Protocolo. Contestaron 50 de 62 universidades, de esas, 3 son nuevas y se espera que implementen de a poco sus Protocolos; 49 indicaron contar con un Protocolo. Es importante señalar que, de éstas, la única respuesta negativa es de la Escuela Politécnica Nacional. A más de saber si tienen este instrumento, al Senescyt interesaba conocer si aquel tiene la aprobación del Órgano Colegiado Académico Superior -OCAS, instancia que da legitimidad, interna y externa, a la aplicación y exigibilidad del Protocolo; son 11 las universidades que no cuentan con dicha aprobación, en su reemplazo tienen el aval del rectorado o de un consejo consultivo.

En las respuestas a la Encuesta de Ceplaes de noviembre 2021 las 7 universidades indicaron tener un Protocolo. De las tres universidades que participaron en el presente proyecto, una contaba con un Protocolo vigente, aprobado por el Consejo Universitario, cuya elaboración partió de la propuesta de Senescyt, a lo que se añadió la experiencia institucional. Las dos restantes contaban con documentos en elaboración y no estaban vigentes.

Al indagar por medio de la Encuesta de Ceplaes, sobre la instancia y forma en la que se lleva un registro de los casos de actuación en el marco del Protocolo, 6 de las 7 universidades, indicaron que está a cargo de la Dirección de Bienestar Universitario; una indicó que una parte de la información está en la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional y otra en Bienestar Universitario, dependiendo de si la vinculación de la víctima a la universidad está en el marco de la LOES o del Código de trabajo. Al respecto la Senescyt indica que “se ha definido incorporar un módulo en el Sistema de Información de Instituciones de Educación Superior ... para que las instituciones reporten los casos, toda vez que se está actualizando el catálogo de variables de dicho

⁸ Fuente: Información remitida a Senescyt por las Universidades y Escuelas Politécnicas. Fecha de corte: diciembre 2021. Información sin publicar, facilitada por Senescyt para el desarrollo de este proyecto.

sistema.” (Encuestas Ceplaes, Senescyt, 26-10-2021; Entrevista a analista de formación académica, 28-01-2022).

El Coordinador de la zona 6 de Senescyt (Azuay, Cañar y Morona Santiago) indica que una de las preocupaciones importantes a nivel nacional y, particularmente, en la zona de su intervención es la implementación del Protocolo en los Institutos Técnicos Superiores, pues cuentan con pocas personas, quienes tienen a su cargo multitareas y, entre ellas está la creación e implementación del Protocolo, lo que se convierte en una fuerte limitación para su implementación. (Entrevista con Coordinador Zona 6, Senescyt. 11-02-2022).

En la respuesta dada por la Senescyt a la Encuesta levantada por Ceplaes (noviembre 2021), se indica que “para el año 2020 no se contaba con presupuesto asignado para acciones encaminadas a políticas, estrategias, servicios, planes, programas, proyectos o acciones para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas y/o adolescentes.” En esta misma fuente, el Senescyt indica que “no se ha realizado procesos de evaluación al momento”.

Por otra parte, la visión de las estudiantes a través de la Asociación Femenina Universitaria, AFU, en la Universidad de Cuenca (Sistematización de los resultados de las Mesas de Trabajo realizado por AFU para la Reforma del Protocolo), indican que hay falta de efectividad en las actuaciones en el marco del Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. Se establecen como causas a las siguientes: en primer lugar, el desconocimiento de este, luego se indica que hay inhibición para presentar denuncias por temor a represalias tanto de compañeros como de docentes. Las estudiantes subrayan que hay profesores con varias denuncias sin que haya ninguna consecuencia, por ello se habla de impunidad. Por otra parte, se alude a un inadecuado acompañamiento a las víctimas con consecuencias de revictimización. Se encuentra también el señalamiento de que el Protocolo es un instrumento que solo sirve como nexo con la Fiscalía; no hay una mayor especificación con respecto a este aspecto, aunque podría aludir a que hace falta tener la oportunidad de presentar una queja antes de la denuncia, como se plantea en otro apartado de análisis del Protocolo.

Por otra parte, en el Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género (Cuenca, 18-02-2022), se indicó que no se han explorado las posibilidades que abre la relación entre las universidades y los sistemas de protección de derechos a nivel nacional y local. Las víctimas pueden ir a las Juntas Cantonales de Protección, lo que no se hace con la frecuencia que podría suceder. (Paula, C. Universidad Central del Ecuador).

Dos Protocolos en las universidades

Al ser el Protocolo de prevención y atención de casos de violencia de género y acoso sexual, un mecanismo que contribuye a su erradicación, al amparo de la LOIPEVCM, para cuya concreción, se ha convertido en una disposición emanada a través de diferentes

secretarías de Estado, en el espacio educativo coinciden las disposiciones del Senescyt y del Ministerio de Trabajo; este hecho no ha sido remarcado por la autoridad nacional de educación superior (entrevista a analista de formación académica Senescyt, 28-01-2022).

Las universidades participantes en el presente proyecto que elaboraron por primera vez su protocolo lograron acuerdos internos entre las instancias respectivas para que un mismo instrumento proteja a todos los estamentos universitarios, los atienda bajo los mismos parámetros, y, el informe final sea dirigido a las autoridades correspondientes según el estamento -Consejo Universitario o dirección de Talento Humano. En otra de las universidades participantes no se estableció el vínculo entre los dos protocolos, por lo que los servicios de Bienestar Universitario son aplicados solamente en caso de que la víctima sea del segmento de estudiantes y docentes; mientras, paralelamente, la dirección de Talento Humano señaló claramente que no tiene servicios especializados para atender dichos casos y, lo hace, con los recursos disponibles, con lo que se da un trato desigual a las víctimas de los segmentos de empleados y trabajadores.

Otra de las consecuencias es que el registro de los casos se dispersa en varias instancias con lo que se corre el riesgo de perder la dimensión institucional de esta problemática.

Dificultades en la implementación del Protocolo

Las estudiantes de la Universidad de Cuenca encuentran que el mayor número de problemas está en la detección de acoso y violencia en la convivencia universitaria. El desconocimiento del lugar y del proceso de denuncia se señala como importante, así también la vergüenza y miedo de iniciar el proceso, porque, según su opinión, hay una carga muy fuerte sobre la víctima por el hecho de que no hay un paso previo a la denuncia como la queja.

En cuanto a la intervención se recalca la falta de actuación de especialistas en violencia de género, se señalan algunos aspectos referidos a la confianza, a la ausencia de una atención empática y a que se mantenga a los agresores en espacios que son compartidos con las víctimas.

Con respecto a la etapa de investigación se habla de revictimización, falta de prioridad y valoración, se insiste en la ausencia de profesionales sensibilizadas sobre el tema para llevar el proceso, se considera inadecuada la intervención de muchas personas, lo que tampoco da garantía de imparcialidad.

Las opiniones sobre las resoluciones que se toman muestran algunos descontentos con las sanciones, como minimización del acoso, injusticias, revictimización, no soluciones de largo plazo, no son reparatorias.

Sobre el seguimiento se dice que en esta fase hay abandono y desinterés y ausencia de seguimiento psicosocial con perspectiva de género.⁹

También son nombradas las siguientes dificultades:

Falta de claridad en las competencias de la comisión que implementa el Protocolo. (Encuentro nacional “Universidades sin violencia de género”. 18-02-2022. Directora del Departamento de Bienestar Universitario. Universidad de Cuenca).

Los y las profesionales (trabajadores sociales, psicólogos, abogados) que intervienen en el proceso activado por el Protocolo no tienen capacitación en atención de violencia de género y acoso sexual, por lo que su participación generalmente es revictimizante. (Encuesta Ceplaes. 11-2021. Evaluación a Protocolo UCuenca, Asociación Femenina Universitaria, AFU, 10-2021).

Muchas universidades perciben la investigación y sanción disciplinaria como similar a la investigación y procedimiento penal, lo que lo vuelve engorroso y difícil de aplicar. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. 18-02-2022. Paula, C. Universidad Central del Ecuador).

Las víctimas de violencia de género y acoso sexual no formalizan las denuncias por falta de pruebas puesto que se exigen las mismas pautas que en procesos penales. Las universidades deberían colaborar con víctimas para orientarles en preservar las pruebas. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. 18-02-2022. Guarderas, P. Universidad Politécnica Salesiana, Quito).

Necesidad de trabajar en las universidades la co responsabilidad de los testigos; la violencia es contemplada por muchos que prefieren mantenerse al margen. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. 18-02-2022. Diálogo de los participantes. Segunda Mesa: Prevención de violencia de género y acoso sexual).

Difusión y promoción del PROTOCOLO

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador ha desarrollado estrategias y productos comunicacionales dirigidos a difundir entre el estudiantado, docentes y administrativos mensajes orientativos de prevención y actuación personal y social en caso de violencia de género y acoso sexual. Resalta una infografía sobre la ruta a seguir para la denuncia de estos casos en esta universidad. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. García, E. Subdecana de Jurisprudencia. Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

No obstante, la falta de difusión del Protocolo y del proceso de actuación es considerada por todas las universidades como una brecha que debe ser enfrentada al interior de cada una y socialmente. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”).

⁹ Se puede ampliar esta información en: Sistematización de los resultados de las Mesas de Trabajo realizado por AFU para la Reforma del Protocolo: <https://drive.google.com/file/d/1P6Uw6p0j-EQK-bEDXrDMjDk6ITUu60co/view?usp=sharing>

Cuenca, 18-02-2022. López, S. Directora del Departamento de Bienestar Universitario. Universidad de Cuenca).

5. Soporte Institucional para la elaboración, aprobación y aplicación del Protocolo

Normativa

Las tres universidades cuentan con la normativa que da soporte interno a la elaboración y aplicación del Protocolo, entre ellas: Estatuto, Código de Ética y Reglamento de Régimen Disciplinario, Reglamento de Trabajo. En todos los casos, el Código de Ética no es un referente de la convivencia institucional; también, en todas las instituciones se constató la necesidad de actualizar estos instrumentos legales a la luz de la legislación vigente, puesto que habían sido elaborados y aprobados algunos años atrás. Hace falta que estén claramente nombradas las faltas relacionadas con violencia de género y acosos sexual, su tipología, para así poder establecer la correlación con las posibles sanciones. En algún caso hay referencias a la temática de forma ambigua como “buenas costumbres”, “actuaciones “apegadas a la moral”, etc., muy alejadas de lo que al momento estipula la legislación ecuatoriana.

En dos de las tres universidades existen políticas de acciones afirmativas y de igualdad de oportunidades, expresadas en reglamentos y planes; en un caso, es necesario incluir con mayor claridad el enfoque de género y, en otras dos, se requiere visibilizar las diversidades sexo genéricas y étnicas como parte de la población universitaria.

Por otra parte, dicha normativa no es conocida por la población universitaria, ni se promueve su conocimiento y uso como parte del ejercicio de sus derechos. Como ejemplo se puede mencionar que, en una de las universidades participantes, fue difícil establecer por los mismos ejecutores, cuál era el sitio web en el que estaba alojado el Protocolo.

Estructura institucional

En las tres universidades, en la dirección o departamento de Bienestar Universitario se alojan los servicios psicosociales con los que se enfrenta la implementación del Protocolo; varía el número y tipo de profesionales destinados a estas actividades, en unos casos hay trabajadores sociales, psicólogos, abogado, atención médica. En otros solo los dos primeros, no obstante, se coordina con otras instancias (consultorio jurídico, consultorio médico y Procuraduría) para completar esta atención en el proceso requerido por el Protocolo. Lo que hay en común en las tres universidades es que estos profesionales no tienen formación en género ni están capacitados para atender en situaciones de violencia de género y acoso sexual, según sus propias declaraciones. Por ello, esta capacitación es una prioridad en las tres universidades.

En los planes de trabajo de las demás instancias que actúan en las universidades no se ha establecido relación con la prevención y actuación en casos de violencia de género y

acoso sexual. No obstante, hay demandas, fundamentalmente estudiantiles, por la seguridad en la infraestructura universitaria, como iluminación, vigilancia, eliminación de recovecos, seguridad en los baños etc. Las estudiantes han desarrollado iniciativas muy interesantes y eficaces para establecer en la Universidad de Cuenca, a través de mapas parlantes, la ubicación de dichos lugares. También existen demandas de abrir espacios y formas de denuncias anónimas como alertas tempranas, y la solicitud de que, frente a las cuales, las instancias universitarias académica o administrativa, actúe de manera inmediata para corroborar los hechos.

Se demanda también a las instancias de relaciones públicas y comunicación de las universidades que realicen, como parte de sus actividades, campañas permanentes de difusión, sensibilización y educación en torno a la temática, dirigidas a todos los estamentos universitarios como forma de crear una convivencia respetuosa de derechos y sin violencia de género.

Son fundamentalmente las estudiantes quienes señalan con mucha insistencia la necesidad de la sensibilización y capacitación en género, violencia de género y acoso sexual, sus tipos, y las razones por las que se consideran faltas y delitos, dirigidas a sus pares, docentes, autoridades, empleados y trabajadores puesto que éstas se han normalizado como práctica, fundamentalmente en contra de personas de diversidades sexo genéricas.

Programas conexos

Las tres universidades participantes en el proyecto implementan programas en el ámbito de la promoción de derechos y en todas, su envergadura es significativa.

En la Universidad de Cuenca, existe la carrera de Género y Desarrollo de larga data que ofrece formación de pre y post grado para analizar, planificar, evaluar y promover la inclusión del enfoque de género y equidad en la construcción de programas, proyectos y políticas públicas para el desarrollo social, cultural, político y económico de la región y de su localidad. Al momento se realiza participativamente la tercera agenda de igualdad de oportunidades a nivel institucional.

La transversalización de género en las mallas curriculares y en la vida universitaria es una aspiración mencionada por varias universidades. (Encuesta Ceplaes, 2021), se citan experiencias realizadas a través de la incorporación de temáticas relacionadas o unidades dentro de asignaturas, pero se reconocen que estas experiencias son puntuales: un módulo, un ciclo, una carrera (Universidad del Azuay, 14-10-2021). La universidad de Cuenca indica que cuenta con más de una década de implementación de programas de transversalización de género con asesorías internacionales.

La Universidad San Gregorio de Portoviejo cuenta con el Observatorio de violencia de género contra las mujeres y demás identidades sexo genéricas en la provincia de Manabí -OVIGEMA-; en la Universidad Estatal Amazónica, luego de la pandemia del Covid-19, se han retomado programas estudiantiles cuya finalidad es lograr la difusión y valoración

de las cosmovisiones indígenas, manifiestas en prácticas culturales específicas, a través de eventos convocantes a población de diferente origen cultural.

Los proyectos nombrados, son algunos de los muchos presentes en las universidades, gozan de alta aceptación institucional y local, algunos tienen mayor pertinencia con el tema de género y prevención de violencia de género.

No obstante, es necesario señalar que, los mismos tienen mayores impactos hacia fuera de la institución (con investigaciones, artículos, eventos, etc.) que hacia dentro de ella, o, el alcance de su actividad es corta (pocos estudiantes y profesores involucrados) por lo que sus huellas al interior de procesos conexos al Protocolo, tales como la prevención de violencia de género, son muy débiles o no se ve como un posible resultado de los respectivos proyectos.

La encuesta realizada por Ceplaes a 7 universidades (2021) indica que, en universidades como la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Universidad de Cuenca, Universidad del Azuay, UNAE, San Gregorio de Portoviejo, existen iniciativas institucionales y estudiantiles, que se podrían enmarcar en la prevención de violencia de género, aunque no están conectadas con el Protocolo. Son hallazgos interesantes y novedosos, pero, más allá de la realización de eventos y actividades puntuales su sostenibilidad en los programas universitarios no es clara pues la mayoría no cuenta con planes de réplica.

Esta misma fuente indica que cinco de las siete universidades coordinan acciones con organizaciones ciudadanas y son parte de estas y/o las apoyan. Así aparecen los nombres de “Red de investigación feminista” (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 09-11-2021); Observatorio ciudadano OVIEMA en el que trabajan docentes de la universidad (U San Gregorio de Portoviejo, 13/10/2021); la Universidad de Cuenca es parte de la Mesa de prevención de violencia de género del Municipio de Cuenca, de la que también es parte la UDA. (U de Cuenca, 14-10-2021, Universidad del Azuay, 14-10-2021). La UNAE indica que tiene la tarea de implementar el Observatorio ciudadano de la comunicación en el cantón Azogues, con organizaciones de la sociedad civil como GAMMA y OCC. (UNAE, 28-10-2021)¹⁰.

Tres de las siete universidades encuestadas por Ceplaes indican que existe contenido orientado a la formación en nuevas masculinidades en diferentes programas institucionales, así como la producción y difusión de material con este fin. Los públicos a los que están dirigidos tanto materiales como cursos son docentes del Sistema Educativo, estudiantes de bachillerato acelerado, docentes universitarios y personal

¹⁰ La Tabla No. 10 de la Sistematización encuesta Ceplaes, 2021, (p. 15-17) recoge un mapeo de las organizaciones sociales y agendas ciudadanas a las que apoyan las universidades, se establece el lugar, el nombre, los objetivos, los resultados y el contacto en cada caso. En algunos casos se anotan observaciones y aclaraciones. La información para la elaboración de esta tabla ha sido aportada por las universidades. <https://drive.google.com/file/d/1mjOtfvqkYoTdiRNiYJOsadlOvJWnmju-/view?usp=sharing>

administrativo y de servicio que laboran en la universidad (Universidad del Azuay, 14-10-2021). En otro caso, el contenido temático se lo aborda a través de la sexualidad y creencias que la rodean (UNAE, 28-10-2021). La deconstrucción de los mitos que envuelve a la masculinidad es el enfoque en otra universidad (U San Gregorio de Portoviejo, 13/10/2021).

En la Universidad Central del Ecuador, se ha consolidado el INSTITUTO DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS – INGEd. Se crea en el 2017, alimenta las políticas de género de la universidad y de manera particular, orienta la implementación del PROTOCOLO General para la Prevención, Atención y Sanción de los Casos de Violencia Sexual y de género, a cuya formulación colaboró. Los campos de su actuación son: prevención, capacitación, investigación y vinculación. Entre sus logros, es relevante el diseño del *Laberinto de Ariadna*: un laboratorio de aprendizaje con metodología interactiva de sensibilización, en el cual se conjuga el juego vivencial con la exposición de 35 paneles que cuentan manifestaciones de la violencia de género a través de historietas; su diseño se basa en el cómic art y el cómic policiaco. Se dirige a los/as participantes a nivel cognitivo, emocional e intelectual. En 2020 fue ganador del Concurso de Buenas prácticas de los ODS organizado por UNESCO. En esta misma universidad se trabaja en la concreción de los derechos humanos de la población de las diversidades sexo genéricas en los trámites de cambio de nombre y género en estudiantes, y, cambio de nombre y género en los títulos de Senescyt. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. Almeida, M. Universidad Central del Ecuador).

En la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en diferentes momentos, se han desarrollado espacios como la Comisión de Género de la Asociación de Profesores/as (2007), a partir de ese mismo año se lleva a cabo una Cátedra de DDHH y género; en 2019 se conformó una Comisión de Igualdad con sus respectivas mesas y, en 2020, se aprobó un Plan de Igualdad. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. Elizabeth García. Subdecano de Jurisprudencia. Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

La Universidad de las Artes también es un ejemplo de buena práctica, pues nace con un modelo que pretende superar a los caducos. A partir del enfoque de género, se trabaja por deconstruir las masculinidades basadas en la violencia, el dominio y poder, que acosa y agrede. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. Laura Jácome. Presidenta Estudiantil Universidad de Las Artes).

En el Encuentro antes citado, las universidades participantes puntualizaron que es frecuente la necesidad de apoyarse entre universidades, sobre todo para la realización de consultas, intercambios de experiencias, desarrollo de investigaciones, etc. La RED INTERUNIVERSITARIA DE INVESTIGACIÓN FEMINISTA, es un ejemplo de esta buena práctica en el campo de acciones preventivas y de actuación en caso de violencia y acoso sexual. El intercambio se lo realiza usualmente entre universidades de ciudades grandes

como Quito, Guayaquil y Cuenca, pero queda pendiente la incorporación a estas redes, de universidades pequeñas y de diferentes regiones geográficas del país. (Entrevista a analista de formación académica, Senescyt, 28-01-2022). Se señala que las iniciativas de intercambios y redes deberían ser tomadas por las propias Instituciones de Educación Superior, puesto que la formación de redes ligadas y dependientes del Senescyt están expuestas a los cambios políticos e institucionales; es mejor que las redes sean independientes. (Entrevista a analista de formación académica, Senescyt, 28-01-2022).

Más allá de las fortalezas señaladas en los programas conexos al Protocolo, particularmente, a la prevención, se cita a continuación, a manera de ejemplificación, algunas de las dificultades presentes:

Aunque en la Universidad de Cuenca hay políticas y acciones de transversalización de género, el Protocolo no cuenta con un modelo de prevención lo que da pie a la normalización de manifestaciones de acoso. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. Silvia López. Directora del Departamento de Bienestar Universitario. Universidad de Cuenca).

La directora de la carrera de género de la Universidad de Cuenca señaló los siguientes aspectos en su ponencia presentada al mencionado encuentro de universidades (Cuenca, 18-02-2022):

Altísimo temor de actores universitarios a introducir al género en las instancias de educación superior.

Falta de formación del profesorado universitario y resistencias para abordar el problema de género.

No hay flexibilidad en los sílabos, para introducir transversalmente contenidos como género, clase social, etnia, colonialidad y una metodología que genere procesos de reflexión y crítica social.

La evaluación que realizan los docentes a los estudiantes fomenta la competitividad, se centra solo en lo cognitivo. Existe la necesidad de desarrollar una pedagogía feminista decolonial. La evaluación que se hace a los docentes tampoco resalta la sororidad, el cuidado y autocuidado que ellos y ellas deberían tener en su relación con el estudiantado.

Estamentos universitarios organizados

En la Universidad de Cuenca actúan organizaciones específicas de docentes, empleados, trabajadores y estudiantes, entre los cuales está la Asociación Femenina Universitaria, la que ha sido muy activa desde el momento mismo de la elaboración de la primera propuesta del Protocolo y, también lo fue del proceso que aquí se da cuenta. La organización de los demás segmentos nombrados, estuvieron invitados a participar en diferentes momentos del proyecto, por iniciativa del equipo local universitario, pero la misma fue muy marginal tanto en número como en aportes.

En las otras dos universidades, existe representación estudiantil, fundamentalmente al cogobierno; la organización por iniciativa propia es muy limitada.

Es necesario resaltar que la preocupación de las estudiantes que actuaron en el presente proyecto en las tres universidades estuvo centrada en cómo garantizar la continuidad y fortalecimiento del liderazgo femenino, luego de que las ahora actuantes culminen sus periodos de representantes y, además, concluyan su vida universitaria. Este es un gran desafío para la organización estudiantil, pero también para las universidades.

En la encuesta levantada por Ceplaes, cuatro de las siete universidades no aportan información a un mapeo de organizaciones juveniles que actúan a su interior. Tres si lo hacen y nombran a varias de ellas. Estas son: “En la universidad Técnica de Manabí actúan: Expresión Universitaria - EXU; Movimiento democrático universitario – MDU; Frente amplio revolucionario universitario - FARU (Universidad Técnica de Manabí, 07-10-2021). La universidad de Cuenca mapea a Asociación Femenina Universitaria - AFU, FEUE, Asociaciones de Escuela. (U de Cuenca, 14-10-2021). La UNAE identifica a la FEUE y AFU (UNAE, 28-10-2021)”. (Encuesta Ceplaes, 2021, p. 12).

La participación del movimiento estudiantil es clave en la prevención de la violencia de género, una buena práctica al respecto es la participación de AFU general y por facultades y carreras en la implementación del PROTOCOLO en la Universidad de Cuenca, al igual que la organización estudiantil de la Universidad de las Artes en Guayaquil.

Por otra parte, es necesario indicar que la inclusión de las diversidades sexo genéricas y su participación todavía es una brecha por trabajar en las universidades. (Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18-02-2022. Cristian Paula. Universidad Central del Ecuador).

Recomendaciones

La elaboración o fortalecimiento de los Protocolos de las universidades participantes en el proyecto, fue un fin en sí mismo, pero también constituyó un medio para abrir una reflexión y análisis del instrumento propuesto por Senescyt con el objetivo de fortalecer la implementación del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior. Las reflexiones y análisis fueron generados en los espacios descritos en la metodología, entre ellos el Encuentro Nacional “Universidades sin violencia de género”, y, a la par, en los procesos de formulación de los Protocolos de cada universidad.

En el presente apartado se da cuenta de las principales recomendaciones surgidas en este proceso. Al sistematizarlas se ha encontrado que las mismas pueden ser impulsadas a través de la política pública de dos instancias nacionales, la Senescyt y el CACES. La primera porque, como rectora de la política pública en materia de educación superior, articula su aplicación con los actores que conforman el sistema, a través de planes, programas, proyectos e instrumentos como el presente (Senescyt, Misión, Sitio web oficial); y, la segunda porque, según su declaración, entre otros procesos, promueve el hecho de que las instituciones de educación superior desarrollen autoevaluaciones participativas para su mejora continua (CACES, Misión, Sitio web oficial).

1. Recomendaciones dirigidas a Senescyt para el fortalecimiento en la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de violencia de género y acoso sexual en las universidades del Ecuador.

Ámbito	Recomendaciones para el fortalecimiento de la elaboración y aplicación del Protocolo de prevención y atención de casos de violencia de género y acoso sexual en las universidades
Marco normativo del Protocolo	<p>Se recomienda incorporar el Artículo 280 de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas, Código de la Democracia que establece lo que se debe entender como violencia política de género para que ésta también pueda ser protegida en la prevención y actuación en el marco del presente Protocolo.</p> <p>Debe recomendarse a las universidades, que incorporen como marco normativo del Protocolo, instrumentos internos de las IES como el Código de Ética y Reglamento de Régimen Disciplinario, para fundamentar su actuación en los diferentes momentos del proceso, y la elaboración del informe para cada caso en el que debe precisarse la tipificación de la falta y sanción pertinente, por lo que estos instrumentos legales deben estar actualizados y acordes a la</p>

	<p>normativa nacional correspondiente, tanto en la definición de lo que es violencia de género y acoso sexual, los tipos de violencia, los tipos de faltas y las sanciones respectivas.</p>
<p>Principios</p>	<p>Se propone la eliminación de algunos señalados en el Protocolo nacional, como: profesionalismo, imparcialidad, transversalidad, atención, protección y acompañamiento, derivación, notificación y respuesta efectiva, por considerarse más bien, acciones procedimentales.</p> <p>A más de los ya constantes, se propone la inclusión de los siguientes principios por ser importantes guías para la actuación de quienes intervienen en el proceso:</p> <p>Respeto a la Diversidad. - La Universidad promueve el respeto estricto de los derechos de las personas, independientemente de su pertenencia étnica, edad, discriminación, identidad de género, condición de movilidad humana u otra condición, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República.</p> <p>Centralidad en la víctima. - Creer en la palabra de la o las personas denunciantes, sin menoscabo de las garantías que deben observarse para los derechos de las demás partes procesales; garantizar que no se efectúen represalias ni sanciones por el hecho de denunciar, y se llegue a la restitución integral de sus derechos vulnerados.</p> <p>Se recomienda remitirse a los principios que constan en la LOIPEVCM.</p>
<p>Ámbito de aplicación</p>	<p>En algunas universidades se vio la necesidad de aclarar la definición de quién es un estudiante; se precisó de esta manera:</p> <p>Están protegidos por este Protocolo los estudiantes regulares, que hayan sido admitidos en la universidad por cumplir los requisitos contemplados en la Ley Orgánica de Educación Superior para los niveles técnico-tecnológico y de grado, posgrado tecnológico y académico que oferta la Universidad, que asistan al campus central, sedes y centros de investigación y experimentación, o sean ecuatorianos residentes en el exterior que estudien a través de una planificación especial establecida en el Estatuto, hasta terminar todas las obligaciones derivadas de las relaciones académicas aquí señaladas, incluido el periodo de integración curricular.</p> <p>En este ámbito, también se recomienda que, de manera explícita, el Protocolo nacional establezca relación entre el Protocolo emitido por Senescyt y aquel formulado por el Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en la LOIPEVCM, dado que los dos protocolos se encuentran en el ámbito educativo, de tal manera que todos los segmentos que actúan en el ambiente universitario sean atendidos con la misma calidad de los servicios especializados que otorguen Bienestar Universitario y la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, se</p>

	<p>optimicen recursos económicos y talento humano; luego el informe sea remitido para el conocimiento y resolución de autoridad competente.</p>										
<p>Protocolo con dos ejes de actuación</p>	<p>Con la finalidad de contribuir a una clara identificación de las características específicas de las acciones de prevención y las de actuación en casos de violencia de género este documento propone establecer dos ejes de actuación en el marco del Protocolo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eje de prevención. 2. Eje de atención de casos de violencia de género y acoso sexual. <p>El primer eje, PREVENCIÓN, corresponde a la primera y segunda etapa señaladas por el Protocolo de Senescyt (Senescyt et al, s/f). El segundo eje ATENCIÓN, corresponde a las demás etapas señaladas en dicho documento.</p>										
<p>Eje de Prevención</p>	<p>A continuación, se desarrolla la propuesta de ajuste y ampliación para la prevención, considerada como un eje de actuación y no como una etapa.</p> <p>La institución de educación superior debe garantizar la elaboración de un programa, plan o acciones de PREVENCIÓN de violencia de género y acoso sexual, cuyo enfoque común y coordinación efectiva de las instancias que intervienen en el mismo, lo realizará Bienestar Universitario.</p> <p>Las acciones de prevención tendrán, como mínimo, las siguientes características y objetivos:</p> <div data-bbox="507 1276 1361 1758" data-label="Diagram"> <p>El diagrama muestra un flujo de acciones de prevención representado por una serie de flechas horizontales que se van estrechando y cambiando de color de izquierda a derecha. Las flechas están etiquetadas con los siguientes términos: Información, Promoción, Alertas tempranas, Disuasión y Reparación restauración. Cada flecha tiene un cuadro de texto asociado que describe sus objetivos.</p> <table border="1"> <tr> <td>Información</td> <td>Promoción</td> <td>Alertas tempranas</td> <td>Disuasión</td> <td>Reparación restauración</td> </tr> <tr> <td>A la comunidad universitaria sobre Protocolo y su ruta.</td> <td>Igualdad entre los géneros. Convivencia libre de violencia de género.</td> <td>De comportamientos de alto riesgo.</td> <td>De comportamientos potencialmente de violencia de género y acoso sexual.</td> <td>Proyecto de vida de la víctima. Contribuir a reinserción social agresores.</td> </tr> </table> </div> <p>Información y promoción.- Estará a cargo de la Dirección de Relaciones Públicas, Unidad de Comunicación u otras presentes en la Universidad, las que elaborarán estrategias comunicacionales para la difusión del presente Protocolo, así como de las rutas de actuación correspondientes; también es su responsabilidad mantenerlas publicadas en lugares visibles de toda la Universidad y en medios de comunicación e información institucionales, tales como la página web</p>	Información	Promoción	Alertas tempranas	Disuasión	Reparación restauración	A la comunidad universitaria sobre Protocolo y su ruta.	Igualdad entre los géneros. Convivencia libre de violencia de género.	De comportamientos de alto riesgo.	De comportamientos potencialmente de violencia de género y acoso sexual.	Proyecto de vida de la víctima. Contribuir a reinserción social agresores.
Información	Promoción	Alertas tempranas	Disuasión	Reparación restauración							
A la comunidad universitaria sobre Protocolo y su ruta.	Igualdad entre los géneros. Convivencia libre de violencia de género.	De comportamientos de alto riesgo.	De comportamientos potencialmente de violencia de género y acoso sexual.	Proyecto de vida de la víctima. Contribuir a reinserción social agresores.							

institucional, redes sociales y difundirlas periódicamente a través de los correos electrónicos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Estas instancias también generarán estrategias que comuniquen el carácter de delito de las violencias de género, que promuevan la ruptura del silencio cómplice de quienes observan violencia de género sin denunciarla y que impulsen una convivencia basada en el respeto a los derechos humanos de las diversidades sexo genéricas. Toda la información comunicada debe ser presentada en español y en alguna de las lenguas indígenas habladas como materna por el mayor número de miembros de los estamentos universitarios.

La dirigencia estudiantil y los diferentes estamentos organizados (docentes, empleados y trabajadores) de la Universidad realizarán campañas comunicativas y de difusión del Protocolo entre sus miembros, de lo cual se llevará el registro e informes anuales.

Alertas tempranas y disuasión de comportamientos de violencia de género y acoso sexual. - La planificación y ejecución de las instancias universitarias, en lo que le corresponda, contemplarán la realización de las siguientes acciones orientadas a levantar alertas tempranas que impidan el desarrollo de violencia de género y acoso sexual.

Las instancias universitarias responsables de investigación, seguimiento, monitoreo y evaluación propiciarán el desarrollo de diagnósticos e investigaciones generales o parciales, y establecerán indicadores que muestren los cambios que se dan para lograr un ambiente inclusivo y de paz.

De acuerdo al mandato del Estatuto correspondiente, las direcciones de Planificación, Evaluación, Talento Humano incorporarán en la admisión y evaluación de todos los estamentos universitarios, criterios e instrumentos para la identificación oportuna de conductas discriminatorias, y/o que denoten violencia de género y acoso sexual, y establecerán en el contrato laboral una cláusula en la que se indique que, en caso necesario, se acogerán a los procedimientos y sanciones derivadas del presente Protocolo.

La dirección de Bienestar Universitario actuará preventivamente cuando tenga noticias de situaciones que podrían desencadenar en hechos de discriminación y violencia de género.

El Comité de Ética y la dirección de Talento Humano y los órganos competentes, aplicarán de manera oportuna y pertinente los reglamentos disciplinarios correspondientes de la Universidad, de tal manera que se muestren claramente los límites de respeto necesarios en la convivencia universitaria.

La dirección de Desarrollo Físico y Mantenimiento planificará, construirá y realizará el mantenimiento respectivo con enfoques de género y prevención de violencia de género y acoso sexual la

	<p>infraestructura en el campus universitario, sedes y centros de investigación, experimentación y otros pertenecientes a la universidad.</p> <p>Las instancias competentes de acuerdo al Estatuto planificarán y ejecutarán anualmente estrategias de capacitación a estudiantes, docentes, empleados y trabajadores en el enfoque de género y prevención de violencia de género y acoso sexual.</p> <p>Promoción de la igualdad entre los géneros. El Código de Ética de la Universidad dispondrá el proceso y los mecanismos oportunos y pertinentes que serán implementados por Bienestar Universitario, para:</p> <p>Combatir la violencia simbólica implicada en prácticas que reproducen estereotipos de género y sexismo como certámenes de belleza, y, en expresiones verbales e imágenes que descalifique y minimicen a las mujeres y personas de diversidades sexo genéricas, presentes en el ejercicio de la cátedra, publicaciones internas y externas de cualquier estamento universitario.</p> <p>Fortalecer el desarrollo de una red interna de estudiantes, docentes, empleados y trabajadores multiplicadora de buenas prácticas entre sus pares para la erradicación de la violencia de género en la Universidad, en la que también estén representadas personas de las diversas etnias y de diversidades sexo genéricas.</p> <p>Normalizar y fortalecer la presencia de personas de diversidades sexo genéricas en la representación estudiantil mediante acciones positivas.</p> <p>Garantizar las expresiones estéticas de género que adoptan las personas de las diversidades sexo genéricas en la convivencia cotidiana y actos formales.</p> <p>Apremiar a los partidos y movimientos que participen en las elecciones de autoridades y representantes de todos los estamentos universitarios, a la suscripción de un código de ética en el que se sancione la violencia política de género contra las mujeres y diversidades culturales y sexo genéricas en los procesos electorales con base en el Código de la Democracia art. 280.</p> <p>Disponer a las unidades académicas y administrativas de la Universidad la organización, por lo menos una vez al año, de preferencia en el mes de noviembre (25), de eventos que permitan exponer la problemática de violencia de género en la Universidad y a nivel general, y apreciar los impactos que ésta genera en las personas y en la sociedad.</p>
<p>Segunda etapa: Identificación y comunicación</p>	<p>Es necesario recomendar que el Protocolo se publique en un lugar visible y de acceso público, de tal manera que sea visible para todos quienes ingresen a la web institucional. Igualmente, el formulario de</p>

<p>cación del hecho</p>	<p>presentación de denuncia debe estar ubicado en un lugar de fácil acceso para quien lo necesite.</p>
<p>Tercera etapa: Denuncia</p>	<p>El texto debe establecer que las denuncias podrán ser presentadas por parte de la víctima o por un tercero; y que también se podrá actuar de oficio indagando noticias de las que se llegare a tener conocimiento por cualquier medio.</p> <p>Especificar el campo de actuación de los funcionarios que intervienen en Bienestar Universitario desde la recepción de las denuncias, en el desarrollo y hasta que finaliza el proceso.</p> <p>Debe decirse con claridad que para las intervenciones psico sociales y orientación legal, actuarán profesionales en las disciplinas correspondientes, además, con formación en género y violencia de género y acoso sexual. De no tenerlos, la institución realizará los trámites correspondientes para poner a disposición de la Unidad de Bienestar Universitario estos profesionales; también se gestionará oportunamente su formación en los enfoques descritos.</p> <p>Es recomendable remarcar las características esperadas en la intervención de los profesionales que actúan en esta etapa, la cual está enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones, lo que deberá basarse en la escucha respetuosa y empática de manera general, e intercultural, en específico, tomando en cuenta la diversidad cultural de las personas que componen los segmentos universitarios. Para ello, es importante que los profesionales de la psicología que intervienen cultiven para sí las llamadas “habilidades blandas” (validación del otro, escucha y atención plena, etc.), de preferencia, tengan conocimiento de las diversas culturas presentes en la universidad, y hablen o comprendan su lengua, para evitar una actitud interpretativa y sesgada. De no ser el caso, se esperaría una actitud humilde del profesional que le permita reconocer que no conoce la otra cultura y abra el espacio para que la víctima explique todo aquello que el psicólogo o trabajador social no comprende. Esto permitirá realizar de manera pertinente culturalmente, una de las tareas claves del momento, como es reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y, de ser necesario, derivar a la atención de un/a profesional de la psicología para la terapia clínica respectiva.</p> <p>Se ha de precisar que la universidad no se comprometerá con el patrocinio legal, pero si con la orientación y guía jurídica y atención psicosocial durante todo el proceso interno y externo, de ser el caso y el seguimiento posterior.</p> <p>Aclarar la diferencia de actuación entre la vía penal y la vía administrativa y la simultaneidad de los dos. Aunque está expuesto en el Protocolo nacional, en la práctica quedan dudas de cómo realizar: el acompañamiento a la víctima en el proceso penal, y si es</p>

	<p>factible o no que se instauren simultáneamente los procesos administrativo y penal.</p> <p>El Protocolo nacional tiene un buen mapeo de unidades estatales de atención médica, psicológica y legales a los que podrían acudir las víctimas de violencia de género. Con esta base, en la etapa correspondiente sería muy importante hacer la recomendación de que, en caso de que la universidad no pueda prestar los servicios correspondientes, entre las responsabilidades de los funcionarios de Bienestar Universitario, deba estar la realización del mapeo de estos servicios a nivel local y el establecimiento de las coordinaciones correspondientes para que, al momento de la remisión, la atención sea oportuna y pertinente.</p> <p>Por último, en el Protocolo nacional se hace referencia a la responsabilidad de la institución de educación superior de proporcionar espacios físicos adecuados para mantener a la confidencialidad del proceso. Se recomienda precisar la privacidad del local, así como la confidencialidad en: recepción de la denuncia, atención psicosocial, orientación jurídica, sesiones de la Comisión, etc.; también es necesario establecer que la responsabilidad de conseguir locales aptos está en Bienestar Universitario.</p>
<p>Cuarta etapa:</p> <p>Actuación de la Comisión de Atención y Revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género</p>	<p>Se recomienda que esta comisión sea reconocida por el Consejo Universitario como una de las Comisiones Especiales que el Reglamento de Régimen Disciplinario contempla. Esta debería ser una comisión especializada de carácter permanente, de tal manera que no exista riesgo de que, cuando llegue su informe al Consejo Universitario, éste nombre una nueva comisión para que revise y apruebe lo actuado por la primera.</p> <p>Además, el Protocolo debe eliminar la posibilidad de que actúe una comisión anterior a ella en la que se califique si se admite o no el caso.</p> <p>Se recomienda que la Comisión esté integrada por un representante del segmento universitario del que proviene la víctima (estudiante, docente, empleado o trabajador) que sea electo con este fin, y actúe cuando le corresponda (es decir, cuando haya una víctima de su segmento) y no permanentemente.</p> <p>Se puede aclarar que, de no existir programas de género, pueden también actuar representantes de planes y programas de igualdad de oportunidades, acciones afirmativas, siempre garantizando la formación en el enfoque de género y violencia de género.</p> <p>Remarcar que la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia puede establecer medidas de protección internas, luego de la determinación de los riesgos para la víctima.</p> <p>Dentro del primer acto que dicte la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia, de ser pertinente, se dictarán medidas administrativas internas de prevención y protección tendientes a precautar la integridad</p>

	<p>y a alejar temporalmente a la persona que se presume agresora de la víctima, conforme al artículo 45 del Reglamento de LOIPEVCM; la eliminación, mantenimiento o ampliación de éstas, pueden ser recomendadas para que sean tomadas en cuenta en la resolución del órgano competente. Dichas medidas no implican limitación de derechos constitucionales del denunciado o denunciada y deberán ser acatadas por él o ella de manera obligatoria.</p> <p>Para la adopción de las medidas de protección, la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia evaluará los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indicadores de riesgo a los que se encuentre expuesta la víctima, 2. La gravedad del hecho y la urgencia, 3. La posibilidad de una futura agresión. <p>Sin que obste la posibilidad de que la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia adopte otras estrategias en el marco de sus atribuciones y las disposiciones constitucionales y legales aplicables para el efecto, podrá dictar las siguientes medidas internas de prevención y protección:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Acciones para que cese inmediatamente la violencia, intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad, b) Alejamiento y prohibición al presunto agresor o agresora de acercamiento a la víctima, c) Otras acciones que consideren los/as miembros de la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia, de acuerdo con los casos específicos.
<p>Quinta etapa:</p> <p>Informe de la Comisión</p>	<p>Dar mayor orientación sobre el contenido del informe que realizará la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género de tal manera que el mismo tenga efectos no solo sancionadores sino también de reparación, restauración y no repetición; se recomienda también actuar interculturalmente, en un marco de pluralidad jurídica¹¹ cuando los estamentos universitarios estén compuestos por personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades.</p> <p>El informe producido por la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, deberá contener:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La debida motivación de los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, y el

¹¹ “el pluralismo jurídico permite incorporar algunos principios subyacentes en el derecho indígena al derecho estatal y, desde allí, construir una convivencia social donde la diferencia e igualdad pueden empezar a entretrejerse.” (Walsh, C. 2002).

cumplimiento de las formalidades que han dado validez a lo actuado.

2. De haberse probado, determinar la falta administrativa incurrida.
3. La indicación de la sanción administrativa que se recomienda imponer a la o el denunciado de acuerdo con el Reglamento de Régimen Disciplinario de la universidad.
4. Las medidas de reparación a la víctima y de restauración y no repetición para el/la agresor.
5. En caso de que producto de la indagación se hubiesen encontrado indicios que hagan suponer el cometimiento de hechos tipificados en el ordenamiento legal vigente, el informe contendrá la recomendación para que el señor Rector o Rectora de la Universidad corra traslado a la Fiscalía con la noticia del delito, en acatamiento de la disposición contenida del numeral 3 del artículo 422 del Código Orgánico Integral Penal y del Artículo 86 de la LOES. En caso de que la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género conozca que la víctima u otra persona, hubiera interpuesto ya una denuncia sobre los mismos hechos ante la Fiscalía se recomendará que el señor Rector o Rectora remita la resolución que se hubiere adoptado dentro de ese expediente, para conocimiento del Fiscal de la causa.
6. Si no se consideraren probados los hechos denunciados o, si de la prueba aportada, no se hubiese logrado establecer el cometimiento de una falta administrativa, la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia recomendará el archivo del expediente.

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género podrá recomendar, la adopción de políticas y medidas de carácter general encaminadas a promover en esta institución un ambiente libre de toda forma de violencia.

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, tomando en cuenta que en el artículo 137, numeral 7, de la Sentencia No. 376-20-JP/21 de 21 de diciembre de 2021, la Corte Constitucional del Ecuador, señala que el ámbito educativo en todos los niveles, brinda las mejores oportunidades para instituir la reparación y restauración como parte de la justicia para la víctima y la persona agresora, esta instancia, siempre incluirá en su informe, recomendaciones de medidas como las siguientes, ajustadas a las circunstancias específicas de cada uno de los casos y en el marco de un pluralismo jurídico que dé cabida a las cosmovisiones indígenas y occidentales:

Reparación a la víctima mediante las acciones de protección.

	<p>Reconocimiento público o privado (previa aceptación) a la víctima por parte de la Universidad, a través del órgano competente, por la contribución a la comunidad educativa y a la sociedad en general, al impulsar, con su denuncia, cambios en los patrones socioculturales patriarcales y propiciar ambientes de respeto mutuo.</p> <p>Otras medidas reparatorias, para lo cual, la víctima deberá ser escuchada para indicar su afectación y, proporcionalmente, cuál sería la reparación que reestablezca la situación anterior al daño, de acuerdo con el artículo 18.- Reparación Integral, de la Ley Orgánica de Garantías Constitucionales.</p> <p>Refuerzo de una o varias de las medidas de no repetición constantes en la Primera etapa: Prevención, de tal manera que se enfatizen acciones tendientes a la prevención de las mismas conductas dentro y fuera de la Universidad.</p> <p>Obligatoriedad del agresor a recibir apoyo profesional y/o de acudir a programas que coadyuven al establecimiento de vínculos sociales no violentos; desarrollo de expectativas sociales alternativas a la violencia; crítica de formas de relación violentas; adquisición de habilidades alternativas a la violencia que le permitan afrontar y resolver los conflictos sociales con eficacia.</p> <p>Contribución a la comunidad por parte del agresor por medio de trabajo voluntario que apoye programas sociales y comunitarios que se consideren oportunos en cada caso y que no impliquen riesgo de repetición de violencia en el mismo, a través del departamento de Vinculación con la Sociedad de la Universidad, en colaboración con instituciones y organizaciones sociales e indígenas locales.</p>
<p>Introducir Nueva Etapa:</p> <p>Resolución</p>	<p>Por la importancia de esta acción, se recomienda establecerla como una etapa específica y dar los lineamientos correspondientes para la actuación en estos momentos. A continuación, se establece una propuesta con este fin:</p> <p>En caso de que amerite la imposición de sanciones administrativas, en atención a lo dispuesto en el quinto inciso del artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, éstas le corresponden al Consejo Universitario para los segmentos de estudiantes y docentes y, según el Código de Trabajo, a la dirección de Talento Humano para los segmentos de empleados y trabajadores, las que deberán imponerse en acatamiento a las disposiciones y garantías contenidas en el Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, en el lapso de 48 horas de recibido el informe correspondiente; de no coincidir con sesión ordinaria de Consejo Universitario, este órgano deberá ser convocado de manera extraordinaria para conocer el informe emitido.</p> <p>Para el caso de delitos, la investigación e imposición de las condenas compete únicamente a la autoridad jurisdiccional.</p>

	<p>La resolución que emita el órgano competente deberá fundamentarse en el informe, conclusiones y recomendaciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género. En caso de ser necesarias aclaraciones, ampliaciones, etc., no se formará otra comisión diferente con este fin, sino se solicitará a la misma Comisión que lo realice en un plazo máximo estipulado, con el objetivo de no prolongar el proceso y evitar la revictimización, tal como se ha establecido en los principios de este Protocolo en acatamiento a la legislación nacional e internacional correspondiente. Dichas aclaraciones serán conocidas en una sesión extraordinaria del órgano competente, en un plazo máximo de 8 días de haber sido recibidas.</p>
<p>Introducir Nueva Etapa:</p> <p>Seguimiento</p>	<p>Este es un nuevo momento, diferente a los anteriores, y por su importancia, se recomienda establecerlo específicamente y dar los lineamientos correspondientes para la actuación y resultados esperados, que deberían ser en dos dimensiones: seguimiento personal de las víctimas y elaboración de estadísticas para producir información que aporte al monitoreo y toma de decisiones al interior de la institución. A continuación, se establece una propuesta con este fin:</p> <p>Acompañamiento a la víctima- Sin perjuicio del contenido del Informe Final que la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género remita para el conocimiento y resolución de órgano competente, la universidad a través de la dirección de Bienestar Universitario, mantendrá permanente contacto con la víctima, proporcionándole atención psicosocial, hasta que, conforme los parámetros científicamente establecidos, se pudiera determinar una mejoría en su situación anímica y social.</p> <p>Con el propósito de cerrar el expediente, las direcciones de Bienestar Universitario y Talento Humano, según el caso, podrán solicitar a los servicios de Trabajo Social Salud y Psicología de la institución, una certificación sobre la atención psicosocial brindada, independientemente de la resolución a la que arribare el órgano competente, e incluso posterior a ésta, a excepción de los casos en los que la víctima manifestare su deseo expreso de que no se proporcione dicha información a ninguna instancia de la comunidad universitaria.</p> <p>Si en la resolución dictada por el órgano competente, se encargara a otras dependencias académicas o administrativas, la imposición de sanciones o ejecución de medidas, la dirección de Bienestar Universitario podrá solicitar a las instancias involucradas, información respecto del acatamiento de las medidas dispuestas y de su ejecución. El incumplimiento será comunicado al organismo</p>

	<p>correspondiente el que impondrá las sanciones que correspondan según la ley.</p> <p>Seguimiento y evaluación: Quien ostente el cargo de secretaria o secretario de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, mantendrá un registro permanente de los casos, guardando la confidencialidad debida y los respectivos archivos; elaborará informes y reportes anuales que demuestren el estado de los procesos y de las medidas adoptadas, y sus resultados; documentos que servirán de insumos para la generación de acciones y políticas dentro de la Universidad.</p> <p>Con este insumo las direcciones de Bienestar Universitario y Talento Humano, deberán realizar, de manera anual, la evaluación a la aplicación del presente instrumento, para lo cual se realizarán acciones con la participación de representantes de asociaciones estudiantiles, gremios de docentes, trabajadores y empleados, representantes de diversidades sexo genéricas, así como invitados internos y externos que incluyan instituciones que atiendan violencia de género y organizaciones indígenas de la localidad en calidad de observadores especializados en la temática.</p> <p>En las acciones de seguimiento y evaluación se revisará el número de casos de violencia de género y discriminación atendidos al interior de la universidad con la aplicación de este Protocolo, únicamente con fines estadísticos, guardando para ello irrestrictamente la confidencialidad del nombre de las víctimas y sus agresores; las observaciones a las que aquí se arribaren servirán para realizar acciones de prevención, y, de ser pertinente, ajustar el presente instrumento.</p>
<p>Nuevo apartado Disposición transitoria</p>	<p>Establecer disposiciones transitorias que comprometan a la universidad, en un plazo prudente, para que se asignen los recursos, talento humano, y se cubran las necesidades que el fortalecimiento del Protocolo requiere.</p>

2. Recomendaciones dirigidas a **CACES** para el fortalecimiento en la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de violencia de género y acoso sexual en las universidades del Ecuador.

El trabajo en las tres universidades mencionadas y la información cuantitativa y cualitativa aportada por encuestas, diagnósticos, estudios, arriba descritos, muestran que, al momento se requieren ajustes y mejoras en las políticas, programas, planes y acciones en las universidades, algunos de los cuales pueden ser impulsados por Senescyt como rector de la educación superior en el Ecuador, como se indicó en el punto anterior;

sin embargo, muchos otros dependerán de las propias instituciones de educación superior.

Por ello, y dado que el nuevo Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas elaborado por el CACES en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y, que responde a los nuevos enfoques y preceptos de la LOES reformada en 2018 (CACES, 2019), no está centrado únicamente en la acreditación externa, sino que proporciona herramientas para una autoevaluación que impulse la mejora continua de cada institución, la incorporación explícita de la prevención de la violencia de género en dicho modelo de evaluación, sería una contribución eficaz a su erradicación en las universidades ecuatorianas.

Muchos de los aspectos que aquí se proponen, ya están presentes en las *dimensiones, estándares, elementos fundamentales y fuentes de información* de las *Funciones Sustantivas* de Docencia, Investigación y Vinculación con la sociedad, que componen el Modelo de Evaluación Institucional desarrollado por el CACES, no obstante, en algunos casos, es necesario especificar lo concerniente a la prevención y erradicación de la violencia de género y acoso sexual contra las mujeres y las diversidades sexo genéricas. Esta concreción es muy importante para la “generación paulatina de una ‘cultura’ de calidad en la vida institucional” (Caces, 2019, p. 14), ya que, al consolidar condiciones cotidianas para estudiar y trabajar en ambientes seguros e igualitarios para los actores universitarios, se logra impactar simultáneamente en la calidad de todas las Funciones Sustantivas de las IES, a través de los procesos de planificación, ejecución y resultados en este campo en particular.

A continuación, se plantean los resultados del proyecto que pueden ser acogidos por el CACES; se los expone en el marco de los *estándares* y *descriptores* nombrados como *elementos fundamentales* por esta institución.

Propuesta de incorporación de descriptores de violencia de género y acoso sexual en los estándares de evaluación de la calidad de la Educación Superior del CACES.

Estándares	Elementos fundamentales
Profesorado	<p>La institución planifica e implementa capacitación del profesorado en aspectos que permitan, en sus funciones, establecer relaciones igualitarias y no discriminatorias por razones de género, diversidad sexual, cultural, edad y discapacidades, con los estudiantes y sus pares.</p> <p>La institución incorpora en la normativa vigente y aplica procedimientos de selección para la contratación de personal docente (empleados y trabajadores) mecanismos que puedan anticipar actitudes de violencia de género y acoso sexual.</p> <p>La institución incorpora en la evaluación estudiantil del desempeño docente, ítems que levanten alertas tempranas de casos de violencia de género y acoso sexual.</p>
Estudiantado	<p>La institución planifica y desarrolla programas y proyectos para transversar el enfoque de género, en la formación profesional y personal del estudiantado.</p> <p>La institución promueve la participación estudiantil en espacios de prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual cuando la víctima es una persona de su segmento.</p> <p>La institución planifica e implementa acciones que fomenten el liderazgo femenino en diferentes cargos e instancias de cogobierno.</p> <p>La institución planifica y realiza acciones orientadas a promover el respeto de las diversidades sexo genéricas en los grupos estudiantiles.</p>
Investigación	<p>La institución selecciona como programas de investigación y asigna recursos económicos y talento humano de los diferentes segmentos universitarios, a aquellos que dan cuenta de la situación interna de convivencia social universitaria, de manera particular, en lo relacionado con violencia de género y acoso sexual, y sus resultados están orientados a la toma de decisiones para la mejora permanente de esta problemática a su interior.</p> <p>La institución promueve y participa en redes y programas de investigación especializadas locales, nacionales e internacionales orientadas a dar cuenta de las modificaciones en la situación de violencia de género y acoso sexual y difunde sus resultados.</p>

Vinculación con la sociedad	<p>La institución planifica e implementa servicios psicosociales y jurídicos especializados en atención a víctimas de violencia de género y acoso sexual, generada en la universidad o fuera de ella.</p> <p>La institución planifica e implementa servicios de atención a personas agresoras con la finalidad de prevenir y contribuir a la erradicación de relaciones violentas basadas en el género y en la orientación sexual en la universidad y en la localidad.</p> <p>La institución genera las estrategias necesarias para que la atención de los servicios psicosociales y jurídicos especializados en violencia de género incorporen enfoques de género, interculturalidad, respeto a las diversidades y, se guíen por los principios pro ser humano, celeridad y centralidad en la víctima.</p>
Condiciones institucionales	<p>La planificación estratégica institucional se sustenta en diagnósticos internos con perspectiva de género.</p> <p>La prevención y erradicación de violencia de género en la convivencia institucional constituyen objetivos de las planificaciones estratégica y operativa de instancias institucionales.</p>
Infraestructura física y tecnológica	<p>La institución, a través de instancias responsables, planifica y da seguimiento a la construcción, equipamiento, seguridad y limpieza de la infraestructura institucional, garantizando el cumplimiento de criterios de accesibilidad universal y prevención de violencia de género y acoso sexual.</p> <p>La institución cuenta con espacios académicos, recreativos, de servicios y de circulación seguros y libres de violencia de género y acoso sexual.</p> <p>La institución cuenta con plataformas informáticas y redes sociales accesibles a la comunidad universitaria a través de las cuales se comunican y difunde información tendiente a la prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual.</p>
Gestión interna de la calidad	<p>La institución cuenta con Código de Ética y Reglamento de Régimen Disciplinario actualizados y acordes a la legislación nacional e internacional vigente, relacionada con violencia de género y acoso sexual.</p> <p>La institución aplica de manera oportuna y pertinente el Reglamento de Régimen Disciplinario como mecanismo contra la impunidad.</p>
Bienestar Universitario	<p>La institución provee y difunde los servicios de atención médica, psicológicos y jurídicos y otros que sean necesarios para la atención de violencia de género y acoso sexual sufridos por</p>

	<p>personas de los diferentes estamentos universitarios dentro y fuera de la universidad.</p> <p>La instancia responsable de Bienestar Universitario garantiza la planificación e implementación de planes de prevención de violencia de género y acoso sexual en coordinación con las instancias universitarias pertinentes.</p> <p>El talento humano de Bienestar Universitario responsable de la prevención y atención en casos de violencia de género y acoso sexual, en el marco del Protocolo de prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual, cuenta con el perfil especializado correspondiente.</p>
<p>Uso social del conocimiento</p>	<p>La institución planifica y difunde los resultados de investigaciones y estudios sobre violencia de género y acoso sexual y, junto a representantes de todos los estamentos universitarios, utiliza sus resultados en el monitoreo y toma de decisiones para la mejora permanente de esta problemática a su interior.</p>
<p>Igualdad de oportunidades</p>	<p>La institución cuenta con planes de igualdad de oportunidades, políticas de acciones afirmativas e instrumentos para la prevención y erradicación de violencia de género.</p> <p>La institución desarrolla acciones que garantizan un ambiente libre de violencia de género y acoso sexual a personas de las diversidades sexo genéricas en su desempeño como estudiantes, docentes, empleados y trabajadores.</p>
<p>Articulación sinergias entre funciones sustantivas y entre disciplinas.</p>	<p>La institución genera procesos de articulación y sinergia entre funciones sustantivas, disciplinas y la administración en torno a programas, proyectos y acciones orientadas a la prevención y actuación en casos de violencia de género y acoso sexual.</p>
<p>Interculturalidad, diálogo de saberes</p>	<p>La institución establece parámetros de cero tolerancias a la violencia de género y acoso sexual independientemente de la proveniencia cultural de los miembros de la comunidad universitaria.</p>

Referencias bibliográficas

- AFU. 2021. Sistematización de los resultados de las Mesas de Trabajo realizado por AFU para la Reforma del Protocolo: <https://drive.google.com/file/d/1P6Uw6p0j-EQK-bEDXrDMjDk6ITUu60co/view?usp=sharing>
- Asamblea Nacional. República del Ecuador. Oficio No. SAN-2018-0395. Quito, 31 de enero de 2018. Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. Registro Oficial Suplemento 175 de 05-feb.-2018. Estado: Vigente.
- CACES. (2019). *Modelo de evaluación externa de Universidades y Escuelas Politécnicas 2019*. Quito: Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/3.-Modelo_Eval_UEP_2019_compressed.pdf
- CACES. Sitio web oficial. <https://www.caces.gob.ec/quienes-somos/#:~:text=Coordinar%20el%20sistema%20interinstitucional%20de,las%20instituciones%20de%20educaci%C3%B3n%20superior>
- Cárdenas-Lata, B, Galarza-Castro, G. Gómen-Lozano, R. Impactos sociodemográficos de estudiantes migrantes de la unidad académica de ciencias sociales de la UCACUE, Ecuador. Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo social "Tejedora": Vol. 3 (Núm. 5) (ene-jun. ISSN: 2697-3626).
- Ceplaes. 2021. Sistematización Encuestas a Universidades del Ecuador para Línea Base de violencia de género en cantones de alta prevalencia de feminicidio.: <https://drive.google.com/file/d/1mjOtfvqkYoTdiRNiYJOSadIOvJWnmju-/view?usp=sharing>
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 376-20-JP/21 de 21 de diciembre de 2021.
- Encuesta ASIES. 2021. Análisis de resultados de acoso sexual en instituciones en la Universidad de Cuenca: <https://drive.google.com/file/d/1gkRR1RURNsQISySk0YfA-Qo09uaLMZ82/view?usp=sharing>
- Espinoza Santeli, G.M., & Jiménez Vera, A.A. (2019). Universidad & Empresa. Bogotá. Enero-junio 2019. Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional.
- Flacso Ecuador. 2019. Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso Ecuador. Quito.
- Gobierno Federal de México. 2010. Protocolo de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Guarderas, P. Cuvi, J. (Coordinadores). 2020. Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Quito: Universidad Politécnica Salesiana, Abya Yala.

- Lang, M. Kucia, A (comp.) (2009). Mujeres indígenas y justicia ancestral. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. UNIFEM.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55676.pdf>
- Larrea M L, Acosta, D. Diciembre 2021. Análisis de resultados de la Encuesta ASIES sobre acoso sexual en Instituciones de Educación Superior (ASIES) en la Universidad de Cuenca. 2020-2021.
- Mendoza, E. Venet Muñoz, R. Morales, A. (10-12-2020). La Violencia y sus manifestaciones en la educación superior en Ecuador. Revista Científica Ecociencia. Pp. 1 a 16.
- Ministerio de Educación. 2020. Protocolo y rutas de atención frente a situaciones de violencia detectadas y cometidas en el sistema educativo. Tercera Edición.
- Ministerio de Trabajo. ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.
- Olivares, E, et. al. (2014) “Violencia de género contra las mujeres indígenas universitarias a lo largo de su trayectoria en el ámbito educativo. Estudio de caso: Estudiantes de la Universidad Intercultural del Estado de México”. Instituto Nacional de Desarrollo Social.
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/SEDESOL/18_PCS_2013_Violencia_mujeres_indigenas.pdf
- Ortiz, F; Montes de Oca, J. (S/F). Los micromachismos y el clima organizacional en un organismo académico de Educación Superior. México. Red internacional de investigadores en Competitividad.
<https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1854>
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2018. Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género.
- Secretaria de Derechos Humanos. 2020. Protocolo para atención a víctimas de Violencia de género y/o intrafamiliar reportadas en la base de datos ecu-911. Dirección de Atención, Protección Especial y Reparación a Víctimas de Violencia, Explotación, Trata, Tráfico y Otros Grupos de Atención Prioritaria.
- Senescyt, 2021. Estado de elaboración e institucionalización del Protocolo en las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador. Información sin publicar. Fecha de corte: diciembre 2021.
- Senescyt, ACDemocracia, CARE Ecuador (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. Sitio web oficial. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/valores-mision-vision/#:~:text=Objetivos%20Institucionales%3A&text=Incrementar%20y%20promover%20la%20investigaci%3A%20el%20sector%20acad%3A%20y%20productivo.>
- Senescyt-2019-139. Expídase el Protocolo de prevención y atención en casos de conflicto, violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual

en los institutos superiores público. Registro Oficial 126. Órgano de la República del Ecuador. Año I – Nº 126. Quito, miércoles 22 de enero de 2020.

Senescyt. Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES) - corte al 29 de octubre de 2019.

Senescyt. [Sistema Integral de Información de Educación Superior SIIES](#). Corte al 24 de diciembre del 2020.

Sierra & Sieder, (2010). Línea de Diversidad Cultural, Etnicidad y Poder. Curso teórico de especialización I Doctorado en Antropología.
http://www.rachelsieder.com/wp-content/uploads/2014/06/Curso-Antropología_Jurídica-Sieder-Sierra-FINAL.pdf

Sistematización del Encuentro nacional “Universidades sin violencia de género”. Cuenca, 18 de febrero 2022:
<https://drive.google.com/file/d/1yV7Xcl6WeHoFniQMukZ1afOZXgxUnENd/view?usp=sharing>

Universidad Central de Ecuador. Diciembre, 2017. Protocolo general para la prevención, atención y sanción de los casos de violencia sexual y de género.

Universidad de Cuenca. Ficha socioeconómica. Periodo marzo-agosto 2022.

Universidad de Cuenca. Estatuto. Código: UC-CU-EST-299. Vigencia desde 20-01-2019.

Universidad de Cuenca. (2018). Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en Género y orientación sexual. Documento oficial.

Universidad de Cuenca Proyecto de “Transversalización del enfoque de género y equidad en la Universidad de Cuenca”. Documento de trabajo.

Universidad de Cuenca. (2019). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional. PEDIUC. 2017-2021. Universidad de Cuenca. Actualización 2019.

Universidad de Cuenca (2019). “Agenda de Igualdad de Oportunidades, actualización 2019-2021”. Aula de Derechos Humanos, Grupo de investigación en población y Desarrollo Local Sustentable -DIEP.

Universidad de Cuenca. Septiembre 25-2019. Reglamento de la Dirección de Bienestar Universitario y Derechos Humanos. Documento oficial aprobado por el Consejo Universitario. Vigente desde 24-09-2019.

Universidad de Cuenca. (2021). Plan Estratégico 2022-2027. Universidad de Cuenca. Documento Preliminar.

Universidad de Cuenca. 28 de julio 2020. Grupo de investigación “Género, democracia y sociedad”. “Proyecto de investigación Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca: situación actual y perspectivas 2019-2020”.

Universidad Estatal Amazónica. Reglamento de Políticas de Acción Afirmativas en la universidad Amazónica, aprobado el 10 de octubre de 2012.

Universidad Estatal Amazónica. Régimen Disciplinario de la Universidad Estatal Amazónica, Aprobado el 19 de septiembre de 2019.

- Universidad Estatal Amazónica. 2020. Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica.
- Universidad San Gregorio de Portoviejo. Reglamento para la aplicación de sanciones de estudiantes, profesores e investigadores de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. Resolución No. USG-H.C. U-No 135-05-2015.
- Universidad San Gregorio de Portoviejo. Reglamento de Ética 2017.
- Universidad San Gregorio de Portoviejo. Reglamento interno de trabajo de la Universidad San Gregorio de Portoviejo. Aprobado el 21 de julio de 2016.
- Universidad San Gregorio de Portoviejo. Estatuto. 2019.
- Universidad Internacional SEK. 2019. Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.
- Vara-Horna, A. 2021. De la evidencia a la prevención. Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas. PreViMujer, GIZ.
- Walsh, C. 2002. Ponencia presentada en el Coloquio sobre Administración de Justicia Indígena, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, 20 de febrero del 2002.
- <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/543/1/RAA-02-Walsh-Interculturalidad%20reformas%20constitucionales%20y%20pluralismo.pdf>



Iniciativa Spotlight

