Protocolo de actuación frente a casos de **violencia de género**

PUCE

Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Octubre, 2018

Contenido

PRESENTACIÓN 4

I. INTRODUCCIÓN 6

II. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES 9

III. OBJETO DEL PROTOCOLO 13

IV. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO 13

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO 14

1. Recepción de denuncia 14
   - 1.1 Orientaciones sobre conductas que pueden ser denunciadas bajo este protocolo: 14
   - 1.2 Presentación de la denuncia 17
   - 1.3 Personas e instancias que pueden presentar la denuncia: 17
   - 1.4 Mecanismo para presentar la denuncia o caso 17
   - 1.5 Información que se debe solicitar a la persona afectada por un hecho de violencia basada en género 18
   - 1.6 Documentación que se genera posterior a la recepción de denuncia 18
2. Cursos de acción posteriores a la recepción de la denuncia 19
   - 2.1 Activación de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento 19
   - 2.2 ACTUACIÓN ANTE ORGANISMOS DEL ESTADO 21
   - 2.3 ANÁLISIS Y RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA 22

VI. RUTA DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO 25

VII. APROBACIÓN 27

VIII. BIBLIOGRAFÍA 28

ANEXOS 31

Anexo 1. Contexto general: desigualdad de género, violencia y acoso sexual en Ecuador 31

Anexo 2: Cuadro Resumen de la Normativa Internacional y Nacional 33

Anexo 3. Ficha de recepción de casos en la DBE/DSSO 35

Anexo 4. Unidades de Peritaje Integral (UAPI) para la atención médica 37

Anexo 5. Centros de Atención y protección de derechos 37

PRESENTACIÓN

La elaboración del Protocolo de Actuación frente a Casos de Violencia basada en Género de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) comenzó en septiembre de 2017. Al inicio, la Dirección General de Estudiantes coordinó el trabajo de un equipo impulsor del proceso, el cual tuvo las siguientes funciones: Impulsar la construcción de dicho Protocolo; instalar a nivel institucional la necesidad de la construcción del protocolo; elaborar una estrategia para la construcción e implementación del protocolo; generar y apoyar procesos de sensibilización y capacitación con autoridades, estudiantes, docentes y personal administrativo de la PUCE; incentivar la participación de distintos actores de la institución en el proceso de construcción e implementación del protocolo en todas las SEDES de la PUCE; promover la adopción de la ruta de prevención y atención de casos de violencia basada en género.

En octubre del mismo año, el equipo impulsor realizó la revisión de varios protocolos de prevención y erradicación de la violencia basada en género en el ámbito universitario implementados en las universidades del país[1] y del exterior[2], con el propósito de nutrir la construcción de esta propuesta con otras miradas, vivencias y aportes. Además, como parte del proceso de construcción se desarrollaron jornadas de sensibilización sobre violencia de género con los actores protagonistas del proceso como las autoridades de la institución.

La metodología de construcción del protocolo buscó sembrar corresponsabilidades en todos los diferentes ámbitos y actores de la comunidad universitaria, a fin de que este esfuerzo fuera conjunto y pudiera ofrecer una respuesta integral y eficiente a situaciones que degradan la dignidad humana.

Cabe mencionar que la PUCE, fiel a su compromiso con la integridad de las personas, compuso este protocolo como parte de su Plan Institucional de Igualdad, el cual se elaborará en consonancia con el Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los Actores en el Sistema de Educación Superior, emitido por el Consejo de Educación Superior.

1. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo - ESPOCH, Universidad Central del Ecuador - UCE.
2. Universidad Iberoamericana - IBERO, Universidad de Chile, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Centroamericana.

Por otra parte, conviene destacar que en el proceso de construcción del presente protocolo han contribuido los siguientes actores de la PUCE:

- Mesa de Género, Jaqueline Contreras
- Dirección de Pastoral Universitaria, Diego Guevara
- Dirección General Académica, Rocío Bermeo
- Dirección General Administrativa, Liesel Pérez
- Dirección General de Estudiantes, Lorena Araujo
- Dirección de Bienestar Estudiantil, Francisca Bustamante
- Dirección de Bienestar Estudiantil, Anlleli Acosta
- Centro de Psicología Aplicada, Verónica Egas
- Facultad de Psicología, Nathalia Quiroz
- Facultad de Psicología, Graciela Ramírez
- Instituto de Salud Pública, Ana Lucía Torres
- Facultad de Jurisprudencia, Iñigo Salvador
- Facultad de Jurisprudencia, Elizabeth García
- Comité de ética, Susana Alvear
- FEUCE Q, Bernardo Villegas
- Consultorios jurídicos, Jorge Cevallos
- Secretaría General, Santiago Jaramillo
- Secretaría General, Pilar Olmos
- Asesoría Jurídica, Julio Michelena
- Asesoría Jurídica, Lucas Guadalupe
- Asesoría Jurídica, Tatiana Saltos
- SEDE Ibarra
- SEDE Santo Domingo
- SEDE Esmeraldas

Edición:
Dr. Mauricio Burbano, SJ

Ojalá que el aporte que hoy presentamos facilite el derecho a la educación que asiste a los universitarios y universitarias del país, en ambientes libres de violencia de género, donde se fomente el trato digno, la igualdad y la inclusión.

I. INTRODUCCIÓN

La desigualdad y la violencia basadas en el género son realidades complejas y multicausales que atraviesan todos los estratos sociales y culturales de nuestras sociedades. De esto tiene conciencia la comunidad internacional. Así, por ejemplo, el Comité Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación con las Mujeres - CEDAW postula que la violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" establece que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos huma- nos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades (OEA, 1994).

La Iglesia Católica, por su parte, sostiene que el ser humano es capaz de distinguir las circunstancias justas de las injustas solo mediante el uso de su razón. Esto significa que toda persona, por el hecho de ser persona, puede entender la gravedad de la desigualdad y la violencia basa-das en el género. Ella misma se compromete a la denuncia, en nombre de la justicia, de aquellas estructuras sociales, culturales, económicas o políticas que contradigan el mensaje del Evangelio (DOCAT[3]) en el cual se conjuga la fe y la justicia para todos. Además, reconoce que, en muchos casos, la violencia y la desigualdad también son huella de los excesos de las culturas patriarcales, donde las mujeres y otros grupos no han sido considerados como iguales.

Por estas razones, los Obispos Latinoamericanos reunidos en la V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe, que tuvo lugar en Aparecida (Brasil) en el 2007, no temen en afirmar que "urge tomar conciencia de la situación precaria que afecta la dignidad de muchas mujeres. Algunas, desde niñas y adolescentes, son sometidas a múltiples formas de violencia dentro y fuera de casa: tráfico, violación, servidumbre y acoso sexual…". En consonancia con este llamado, pide que atendamos "el clamor, tantas veces silenciado, de mujeres que son sometidas a muchas formas de exclusión y de violencia en todas sus formas y en todas las etapas de sus vidas" (CELAM, 2007, págs. 61, 221)

La Compañía de Jesús, a quien la Iglesia ha confiado la PUCE, presta especial atención al con- texto inequitativo en el que viven millones de mujeres y de hombres en el mundo, en sus documentos normativos. Reconoce explícitamente que "el dominio del varón en sus relaciones con la mujer ha encontrado múltiples expresiones". Entre estas expresiones destaca "por desgracia y con excesiva frecuencia, verdadera violencia contra la mujer". Por esto, entre sus recomendaciones para demostrar solidaridad con la mujer, menciona expresamente "la atención particular al fenómeno de la violencia contra la mujer" (Compañía de Jesús, 1995, págs. 306, 312).

3. Doctrina Social de la Iglesia Católica.

Estas variadas formas de violencia basada en el género alcanzan niveles preocupantes en el Ecuador, como lo muestra la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres, realizada por INEC en coordinación con la Comisión de Transición hacia el Consejo de la Igualdad de Género
- CDT en 2011. Según este estudio, 6 de cada 10 ecuatorianas han sufrido algún tipo de violencia por el hecho de ser mujeres, es decir, han padecido alguna forma de violencia en razón de su género femenino. Además, 1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual. Sin embargo, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%.

En la educación superior ecuatoriana todavía persisten desigualdades relacionadas con el género, aunque ha habido ciertas mejoras. Por una parte, acorde con la tendencia internacional, el porcentaje de mujeres en estudios superiores aumenta: 54,9%, frente al 45,1% de hombres, según datos del 2016. Por otra, subsisten problemas muy serios de acoso sexual y violencia. "(…) La discriminación persistente en mallas curriculares, la falta de servicios de cuidado, el acceso de las estudiantes a cargos de liderazgo, entre otros, es evidente que se requieren mejores diagnósticos, con más datos, y mayor profundidad de los mismos (desglosados por etnia y otras dimensiones, cualitativos, etc.) como base indispensable para avanzar en medidas que favorezcan la igualdad" (Troya, 2016, pág. 210).

En el ámbito normativo, la Ley Orgánica de Educación Superior establece que la igualdad de Oportunidades es uno de los principios fundamentales del sistema de educación superior. Este principio "consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades para el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad" (art.71). Al mismo tiempo, y en relación directa con el presente Protocolo, el artículo 86 de esta ley establece que la Unidad de Bienestar Universitario en las Instituciones de Educación Superior, está destinada a: a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria; b) Pro- mover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia; c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos; d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar universitario, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento. Y contar con una normativa y procedimiento para protección de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales, perpetrados en los recintos universitarios (Transitoria décima primera).

Por otra parte, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) dice que la violencia es toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar. Y además establece varios tipos de violencia: violencia física, psicológica, sexual, acoso sexual, abuso sexual, violación, discriminación y actos de odio.

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres estipula los tipos de violencia de género contra los sujetos de protección de esta Ley, según las dimensiones que componen la integridad personal y que afectan con el acto y omisión, sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

El Reglamento para Garantizar la Igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior, en su disposición general cuarta, establece que "las medidas adoptadas por el Sistema de Educación Superior deberán tener un impacto en los grupos históricamente excluidos, con énfasis en los ejes de sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen nacional o étnico, estado de salud, condición socioeconómica y otros grupos que por razón de diversidad, sufran exclusión, discriminación o violencia".

En lo que atañe a nuestra universidad, el Estatuto en su artículo 5º afirma claramente que, en razón de su misión, la PUCE "presta particular atención a las dimensiones éticas de todos los campos del saber y del actuar humanos, tanto a nivel individual como social. En este marco, propugna el respeto a la dignidad y derechos de la persona humana y sus valores trascendentes, apoya y promueve la implantación de la justicia en todos los órdenes de la existencia, promueve la preservación del medio ambiente y el respeto a la vida".

El Código de Ética, de su lado, sostiene que "en general, los miembros de la comunidad universitaria han de proceder de modo positivamente congruente con los fines, valores y principios institucionales que este Código determina, procurando en todo el bien integral de las personas que conforman la comunidad universitaria, el de aquellas a quienes sirven y el de toda la sociedad en general y evitando cuanto en cualquier forma pudiera perjudicarles". De manera más precisa, este instrumento legal manda a todos los miembros de la comunidad universitaria "brindar un trato respetuoso y digno a todos los miembros de la comunidad universitaria y sus colaboradores, rechazando cualquier actitud vejatoria o excluyente".

El Modelo Educativo incorpora los valores del Código de Ética en sus fundamentos y en las propuestas académicas que engloba. Algunos de esto valores tienen directa relación con las intenciones de este Protocolo, como la responsabilidad del ser humano ante Dios, que implica el respeto a la dignidad y derechos de la persona humana, el respeto, la confianza mutua, la equidad y la justicia (PUCE, 2017).

Al mismo tiempo, las Políticas Generales para la Igualdad de Oportunidades para el Acceso, Permanencia, Movilidad y Egreso determinan que la PUCE, a través de la acción afirmativa, definirá normas y prácticas orientadas a eliminar toda forma de discriminación y a garantizar la igualdad de oportunidades en la comunidad universitaria.

En resumidas cuentas, tanto el sentir ético de la comunidad internacional, como la inspiración humanista y cristiana de la Iglesia y de la Compañía de Jesús, y la promoción de los derechos humanos consagrados en las normativas internacionales y nacionales, amparan la creación de este Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en la PUCE. Si realmente queremos lograr el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, como lo pide nuestra misión, debemos sin excusa alguna velar por la integridad de estudiantes, docentes y personal administrativo que convive en este espacio.

II. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES

En el marco de este protocolo, se abordará el género como un concepto que hace alusión a un sistema de relaciones culturales entre los sexos y es el resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres, mediado por la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas.(Lamas, 2003. pág.11)

Así mismo, la violencia de género será concebida como "todo acto de violencia que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (OMS, 2013) La violencia contra las mujeres y las niñas tiene su raíz en la desigualdad de género. La violencia contra la mujer es una de las violaciones de derechos humanos más presente en el mundo, causada por la desigualdad de género, la discriminación y las dañinas normas culturales y sociales. Cada vez se reconoce más como un tema de salud pública que afecta negativamente a la salud de las mujeres. Se estima que aproximadamente el 35% de las mujeres del mundo han sufrido violencia sexual o física por parte de su pareja o violencia sexual no conyugal a lo largo de sus vidas (OMS, 2013).

Una de las expresiones de la violencia de género es el acoso sexual. "El acoso sexual es una manifestación de violencia de género y expresa la desigualdad de poder y el abuso hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación por parte de otros" (MINEDUC-Chile, 2018).

Lamas (1996) expresa que es en el contexto del acoso sexual y del hostigamiento sexual que las relaciones de poder deben advertirse desde la perspectiva de género, como una construcción simbólica, que se define sobre datos biológicos de la diferencia sexual, que responde al medio y al contexto en el que hombres y mujeres transitan y se desarrollan (UCA, 2015).

El acoso sexual y el hostigamiento sexual son actos de discriminación y violencia que lesionan los derechos humanos de las mujeres y hombres que lo sufren, porque atentan contra la integridad, salud, libertad, bienestar y dignidad, puesto que generan inseguridad y angustia en sus vidas, lo mismo que alteran y ponen en peligro las relaciones interpersonales (Martínez, 2011 y Pérez, 2004. En UCA. Política de Prevención y procedimiento para la atención y resolución de las quejas de acoso sexual, 2015).

"El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan" (MINEDUC-Chile, 2018, pág.13).

Se han identificado tres condiciones que son constitutivas de acoso sexual y diferencian clara- mente a este fenómeno de otras fuentes de vulneración de derechos como el hostigamiento laboral, aun cuando pueden coexistir: a) una conducta de naturaleza o connotación sexual. b) es un hecho no bienvenido o no consentido. c) es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima. (MINEDUC-Chile, 2018, pág.13).

Así mismo las definiciones a través de las cuales este protocolo se sustenta, son las definidas en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) que establece:

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

Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar. La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:

1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, el desempeño de sus actividades cotidianas, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.

2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año.

3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. (Art. 157)

Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar. La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva. (Art. 158.)

Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. La persona que hiera, lesione o gol- pee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.
Continuando con el parágrafo segundo, en la sección cuarta se detallan los delitos contra la integridad sexual y reproductiva. (Art. 159.)

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

Abuso sexual. La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. (Art. 170.)

Violación. Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.
b) Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.
c) Cuando la víctima sea menor de catorce años.

Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:

1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente.
2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.
3. La víctima es menor de diez años.
4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima.
5. La o el agresor es ascendiente o descendiente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo. (Art. 170.)

En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

En la sección quinta se señala los delitos contra el derecho a la igualdad. En el parágrafo primero el delito de discriminación.

Discriminación. La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. (Art. 176.)

Actos de odio. La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones (Art. 177).

III. OBJETO DEL PROTOCOLO

Establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento a las personas que han vivenciado alguna situación de violencia basada en género en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Matriz y sus demás Sedes, de manera rápida, ágil y eficaz garantizando la integridad de los involucrados.

Las personas sobre las cuales se podrá aplicar el presente protocolo:

- Docentes e investigadores
- Personal administrativo y de servicios
- Estudiantes.
- Becarios(as), personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la Universidad, siempre que desarrollen su actividad en la Universidad.
- Cualquier persona que preste sus servicios en la PUCE sea cual sea el carácter o la naturalezajurídica de su relación con la misma.

IV. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

La PUCE procura llevar a cabo una razón práctica de este protocolo, mediante los principios quefundan a la institución y que se establecen en función de la lógica de atención a los casos de violencia basada en género.

a) No re-victimización

"Un hecho de violencia de género y acoso sexual completa todo su potencial de daño y seconstituye en un tipo de violencia institucional si el proceso de restablecimiento de justicia es inexistente, ineficaz, incompleto, contraproducente u hostil, y se incurre cuando: se presiona a la víctima a revivir a través del discurso y la emocionalidad, una y otra vez, los hechos violentos ocurridos; se cuestiona la veracidad del relato de la víctima; se culpa o responsabiliza a la víctima; el proceso es engorroso, con poca información para la víctima o injustificadamente largo"(MINEDUC-CHILE, 2018, pág. 38).

b) Confidencialidad

Frente a una denuncia de violencia basada en género, se garantizará el derecho de privacidad y laseguridad en el manejo de la información. La denuncia será enviada a las instancias pertinentes con la autorización de quien la formula.

c) Imparcialidad

En casos de violencia basada en género la ruta asegurará que la toma de decisiones se realice en el Comité de Ética, a fin de que las resoluciones sean objetivas, dejando de lado conjeturas, juicios, prejuicios e intereses que pueden dar lugar a nuevas violaciones de derechos y a la impunidad.

d) Transparencia

El protocolo velará y garantizará que en el proceso no se dé lugar a prácticas inaceptables como: omisión, suplantación, asistencia humana o técnica prohibida, sabotaje, alteración, etc.

c) Celeridad

La atención tendrá un ejercicio profesional y técnico que permita dar una respuesta ágil y oportuna en el proceso, evitando la prolongación de los pasos y trámites superfluos y onerosos.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

A continuación, se presenta el procedimiento institucional de actuación frente a hechos de violencia basada en género. Los lineamientos establecidos en este protocolo y en el procedimiento plantean intervenciones que reconstruyan la dignidad de las víctimas y al mismo tiempo, apoyen el proceso con un acompañamiento psicosocial.

Para activar el procedimiento definido en este protocolo, se debe recibir una denuncia, lo que se describe a continuación:

1. Recepción de denuncia:

1.1 Orientaciones sobre conductas que pueden ser denunciadas bajo este protocolo

A nivel general, la PUCE ha definido en su normativa interna, instrumentos que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y la integridad de las personas en la comunidad Universitaria y definen principios y valores que rigen la conducta para asegurar una convivencia pacífica y respetuosa.

El Código de Ética, define los comportamientos éticos de la Institución y sus miembros, que se basan en los valores orientadores de la Universidad, estos son: la responsabilidad del ser humano ante Dios, la excelencia académica, el respeto, la confianza mutua, la

equidad y la justicia, la responsabilidad compartida, el reconocimiento del otro, la valoración académica, la transparencia y el respeto a la vida. A su vez, establece que se debe garantizar el respeto a todos los miembros de la comunidad universitaria, la no discriminación de las personas por su ideología, religión o creencias, raza o nación, sexo, u orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica (Código de ética PUCE, #29). Además, en su Código de Investigación y Aprendizaje, la PUCE promueve la inclusión de personas de distinto género e inclinación sexual, en la conformación de grupos de estudio e investigación (Código de Investigación y Aprendizaje, PUCE #12j).

Por su parte, el Exhorto por la Integridad de la Persona (2017) resuelve reiterar su compromiso por luchar contra todo tipo de violencia o discriminación en la comunidad universitaria. En consecuencia, la PUCE matriz y sus sedes, manifiestan su posición de "cero tolerancia" a cualquier tipo de conducta que violente el derecho de las personas a la integridad física, psíquica, moral y sexual; y se manifiesta a favor de mantener un espacio universitario libre de violencia y discriminación.

Por último, tanto en el Reglamento General de Estudiantes y Grados, Reglamento General de Personal Académico y Escalafón, así como en el Reglamento Interno de Trabajo de la PUCE, se establecen las faltas y sanciones que rigen a estudiantes, docentes, administrativos y de servicio, relacionadas a conductas no permitidas que afectan la convivencia de la comunidad universitaria.

En relación directa a la violencia de género y acoso sexual, a continuación, se expone un cuadro donde se categorizan prácticas constitutivas de acoso sexual[4], que, en el marco de este protocolo, entregan una orientación para identificar conductas que muchas veces están naturalizadas en nuestra cultura, y por este motivo no son denunciadas, como, por ejemplo:

Tipos de prácticas	Prácticas constitutivas de acoso sexual
Manifestaciones no verbalespresenciales	• Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual • Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos • Gestos de carácter sexual.
Manifestaciones verbalespresenciales	• Comentarios, palabras, bromas, humillantes, hostiles u ofensivos inapropiados sobre atributos físicos u orientación sexual (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar). • Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

4. Este cuadro se realizó a partir de la revisión de: "la Política de Prevención y Procedimiento para la Atención y Resolución de Quejas de Acoso Sexual" (2015), de la Universidad Centro Americana, que forma parte de la Red AUSJAL y el documento "Protocolos contra el Acoso Sexual en la Educación Superior" (MINEDUC-Chile, 2018). Ambos documentos identifican prácticas que se constituyen como acoso sexual, con el objeto de identificarlas, denunciarlas y sancionarlas.

Tipos de prácticas	Prácticas constitutivas de acoso sexual
Extorsiones, amenazas u ofrecimientos	• Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; como por ejemplo: que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior. • Usar el poder o autoridad de un puesto de trabajo para prometer premiosmateriales, económicos o de otro tipo por favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo) • Realizar hostigamientos, demandas o insinuaciones de índole sexual • Hacer insinuaciones, sugerencias o ejercer presión para que la persona acceda a encuentros sexuales. • Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales como por ejemplo no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas. • Ofrecimiento de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
Manifestaciones por mediosdigitales	• Envío de correos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. • Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos ensituaciones que pueden ser incómodas para la víctima. • Obligación a ver pornografía.
Manifestaciones físicas	• Contacto físico innecesario abrazos, toqueteo en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos, acercamientos, arrinconamientos no consentidos, persecuciones. • Toqueteo sexual contra la voluntad.
Otras más graves	• Obligación a presenciar exhibicionismo. • Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales de la víctima, aunque no exista contacto corporal). • Intento forzado de relaciones sexuales. • Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona. • Violación.

Fuente: MINEDUC-Chile, 2018 y UCA, 2015

1.2 Presentación de la denuncia

Para iniciar la actuación frente a situaciones de violencia basada en género se debe realizar una denuncia en la Dirección Estudiantes en el caso de estudiantes o la Dirección Administrativa según corresponda.

Estas instancias tienen la función de:

1. Diseño y coordinación de la implementación del protocolo.
2. Orientación del procedimiento y denuncia.
3. Recepción y registro de la denuncia con documentación.
4. Remitir la denuncia y su documentación al Comité de Ética.
5. Derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo.
6. Seguimiento del caso.
7. Sensibilización a la comunidad universitaria en temas relacionados a la violencia basada en género.

1.3 Personas e instancias que pueden presentar la denuncia:

- La persona afectada.
- Toda persona o instancia que tenga conocimiento del caso (tutor, compañero, personal académico, CPA, Centro médico, FEUCE, Consultorios Jurídico, Dirección de Pastoral). En este caso, se debe informar inmediatamente a la persona afectada sobre el protocolo de actuación, y bajo su consentimiento iniciar del proceso de denuncia y definir si necesita algún tipo de apoyo en las instancias pertinentes.

1.4 Mecanismo para presentar la denuncia o caso

- De manera personal en la Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa, según corresponda.
- De manera escrita mediante oficio, carta o correo electrónico dirigido a la Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa. La presentación escrita de denuncias no puede ser anónima.

1.5 Información que se debe solicitar a la persona afectada por un hecho de violencia basada en género

Se solicitará, en lo posible:

- Información general de la persona denunciada (Por ejemplo: nombre, cargo)
- Lugares, fechas, horarios, testigos.
- Descripción de los hechos
- Cualquier evidencia documental.
- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.
- No se deben considerar preguntas que revictimicen (atribución de la culpa a la víctima), como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos de acoso, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por qué consumió una determinada sustancia o si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada.

Cuando se requiera se orientará a la víctima de violencia de género para que acuda al Hospital General las Unidades de Peritaje Integral (UAPI), que cuentan con atención médica pertinente para este tipo de casos, dado que, llevan a cabo un examen médico que tiene carácter legal y es un sustento de la consecución del proceso legal. En esta unidad se brinda atención integral (médica, psicológica y social) y provee asistencia legal[5].

La información recibida se debe manejar con confidencialidad y respeto. En este sentido, la PUCE ofrecerá un espacio físico que garantice las condiciones de privacidad que ameritan, debiendo el /la denunciante, afectados /as y testigos ser escuchados sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos (CES, 2018).

Se encontrará prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra personas por denunciar situaciones de violencia basada en género y acoso sin prejuicio, que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a las conductas o declaraciones constitutivas de delitos o constitutivas de delitos o afirmaciones sin fundamento y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo de perjudicar al denunciado (CES, 2018).

1.6 Documentación que se genera posterior a la recepción de denuncia.

La documentación que se genera desde estas instancias es un registro del ingreso del caso y de las acciones de acompañamiento y seguimiento del caso.

5. Los hospitales que cuentan con atención específica para estos casos se detallan en el Anexo 5.

Al mismo tiempo se genera un documento para la derivación al Comité de Ética, donde se adjuntan la información disponible del caso presentado.

2. Cursos de acción posteriores a la recepción de la denuncia

Posterior a la recepción del caso, la Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa, son las áreas de la institución responsables de activar los tres posibles cursos de acción, que se pueden realizar de manera paralela: Activación de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento; Actuación ante Organismos del Estado; Análisis y Resolución del Comité de Ética.

A continuación, se describen los tres cursos de acción:

2.1 Activación de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento

El protocolo encausa y atiende los casos de violencia basada en género dando soporte emocional, contención y el acompañamiento pertinente. En este contexto, La Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa, prestarán atención bajo los principios de no re-victimización, confidencialidad, celeridad y transparencia, con el fin último de que la persona afectada reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico, jurídico dependiendo el que se requiera.

2.1.1 Medidas de contención

En caso de que la persona que pone en conocimiento el caso, se encontrase en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar con el Centro de Psicología Aplicada un espacio de intervención en crisis de forma inmediata.

Paralelamente a que se hayan atendido los requerimientos básicos mediante las intervenciones psicológicas pertinentes, se activará el apoyo de los Consultorios Jurídicos para proporcionar información sobre el proceso legal pertinente y correspondiente frente a cada caso.

Se podrá trabajar el apoyo psicológico con la Facultad de Psicología donde existiere, otras redes externas con las que se pueda establecer convenios de colaboración para cumplir con este objetivo u otros mecanismos.

2.1.2 Medidas de atención

Al mismo tiempo que se realiza una primera contención de la/el denunciante, se inicia la atención de la persona, mediante las siguientes acciones:

- Primera entrevista y orientación sobre los procesos administrativos y jurídicos.
- Ingreso formal de la denuncia y definición de procedimientos de atención más adecuados.
- Seguimiento del procedimiento tanto a nivel Institucional como las acciones que serealicen fuera de la institución.

2.1.3 Medidas provisionales de protección

La principal medida provisional, es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada o de la víctima hasta la resolución del caso. Especialmente si se relacionan cotidianamente. Se le deberá dar las facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas o laborales asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.

Se le notificará a los involucrados el envío del caso al Comité de Ética y el procedimiento establecido, con el objeto de asegurar un proceso transparente y claro, y además para precautelar que ninguno de los involucrados incurra en conductas que puedan alterar el debido proceso.

2.1.4 Activación de rutas internas

La red interna de apoyo de la PUCE son todas las instancias que pueden prestar un servicio de apoyo integral a las víctimas en casos de violencia basada en género al Centro de Psicología Aplicada, Centro Médico, Consultorios Jurídicos, Dirección de Pastoral, entre otros.

La Dirección de Estudiantes y/o Dirección Administrativa generarán las coordinaciones para activar la red de apoyo de la PUCE que contribuya a la resolución de problemas de los estudiantes.

Es fundamental el rol del área de Asesoría Jurídica y Consultorios Jurídicos, en casos que se tipifiquen como delitos, para determinar las medidas legales de la institución y entregar orientaciones a la persona afectada.

Estas instancias podrán presentar la siguiente documentación durante el proceso:

- Informe o certificado de atención, en el caso de ser necesario o pertinente en algunafase de implementación del protocolo.

2.1.5 Red externa

Es importante considerar también la red de instituciones externas que se podrá activar en casos que sea necesario o se requiera. Podría ser a través de instituciones del sistema de salud público, del sistema legal, psicológico y social.

Estas instancias podrán presentar la siguiente documentación durante el proceso:

- Informe o certificado de atención, en el caso de ser necesario o pertinente en algunafase de implementación del protocolo.

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

2.2 Actuación ante organismos del Estado

La Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa según corresponda, acompañarán a las personas que denuncien alguna situación de violencia basada en género en instancias externas como la Fiscalía.

Es deber de la PUCE, a través de sus órganos respectivos, denunciar y proveer información detallada a las instancias del Estado, cuando se tenga conocimiento de que se ha cometido un delito de ejercicio público de la acción en la Institución, de conformidad con el artículo 422 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), a través de sus órganos respectivos.

Cuando se trate de delitos de acción privada, La PUCE, de conformidad con el artículo 410 del Código Orgánico Integral Penal (COIP), a través de sus organismos respectivos podrá asesorar y orientar a la víctima para que realice la denuncia correspondiente.

La denuncia podrá ser presentada ante distintos organismos o entidades públicas competentes, como son: Fiscalía, Unidades de Flagrancia, Unidades Judiciales contra la Violencia a la Mujer y a la Familia, Defensoría Pública, entre otras que se consideren pertinentes al caso.

2.3 Análisis y resolución del Comité de Ética

La información recogida sobre la persona que denuncia o el sujeto de la misma, la descripción del caso y las posibles evidencias, serán presentadas al Comité de Ética, por parte de la Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa según corresponda, con el fin de evitar posible revictimización y sugerir medidas acordes a la normativa vigente, tomando en cuenta la gravedad, la duración y si existen antecedentes del incidente. Esto deberá contemplar los derechos y la seguridad de la persona agredida.

2.3.1 Análisis y actuación del Comité de Ética y Equipo Asesor Especializado en Igualdad de Género

La Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa según corresponda, serán las instancias encargadas de enviar el caso al Comité de Ética, en un plazo de 24 horas.

El Comité de Ética contará con un equipo asesor especializado en igualdad de género competente para conocer, analizar y sugerir los procedimientos y posibles sanciones ante la conducta denunciada a través de la emisión de un informe. Una vez presentado el caso al Comité de Ética, ésta instancia lo remitirá al equipo asesor especializado en igualdad de género para elaborar un informe de análisis y sugerencias sobre las acciones que la Institución puede realizar frente cada caso denunciado.

El equipo asesor especializado en igualdad de género tiene las siguientes funciones:

- Elaborar un informe de análisis y sugerencias para el Comité de Ética, para la resolución a los casos presentados con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente Protocolo.
- Identificar y recomendar medidas necesarias para la protección de la persona afectada. Se activarán con el fin de cuidar la integridad física y emocional de la víctima, protegiendo de esta forma el curso normal sus actividades académicas y laborales.
- Sugerir medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.
- Proponer al Comité de Ética posibles recomendaciones, sugerencias y/o sanciones que se consideren pertinentes.

El equipo asesor especializado en igualdad de género de la PUCE estará integrado por:

- El/la presidente o presidenta de la mesa de género
- Dos especialistas de igualdad de género de la base de investigadores o investigadoras de la PUCE designados por el Comité de Ética

- En caso que se requiera, un representante de la base nacional de investigadores/as en la temática de género.

Una vez que el equipo asesor examine el caso, emitirá un informe de análisis y sugerencias al Comité de Ética en un plazo de 8 días laborables.

El equipo asesor por su especificidad deberá garantizar una actuación profesional e imparcial, con una perspectiva que comprenda el fenómeno de la violencia basada en género en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género y la no discriminación.

2.3.2 Resolución del Comité de Ética

Una vez recibido el informe del equipo asesor especializado en igualdad de género, El Comité de Ética receptará y emitirá una resolución del caso en base al informe realizado por el equipo asesor con un tiempo máximo de 8 días laborables. Ante este documento se podrá pedir aclaraciones o ampliación de información.

El Comité de Ética tendrá un tiempo máximo de 25 días laborales para concluir el proceso, posteriores a la recepción del informe que emite el equipo asesor especializado en igualdad de género.

La resolución considerará recomendaciones sobre medidas de actuación, procesos disciplinarios, sanciones, medidas de protección y cautelares, entre otros. Para esto, se podrá orientar por la normativa de sanciones, tanto nacional como de la PUCE. (Ley Orgánica de Educación Superior y Reglamentos Internos).

2.3.3 Implementación de medidas

Una vez que el Comité de Ética emite una resolución del caso, debe remitir el expediente completo a la instancia respectiva institucional (Rector o Consejo Superior), para que disponga la implementación de las medidas y recomendaciones presentes en la resolución, a las instancias responsables dentro de la Universidad.

La resolución del Comité de Ética deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa según corresponda, para seguimiento y registro.

2.3.4 Impugnaciones

Dentro del proceso se podrán considerar impugnaciones, posterior a la disposición de implementación de las medidas por parte de las instancias competentes, quienes remitirán inmediatamente al Comité de Ética, la revisión del caso ante la impugnación.

El plazo para realizar las impugnaciones es de 5 días laborables.

El Comité de Ética analizará la impugnación con los nuevos antecedentes presentados y emitirá una resolución definitiva. El proceso de resolución de las impugnaciones debeser realizado en un tiempo máximo de 15 días laborables.

2.3.5 Seguimiento de la implementación de medidas de la resolución

La Dirección de Estudiantes y Dirección Administrativa según corresponda, están en el deber de mantener un registro de recepción de los casos, hojas de derivación, informes de resolución y documentos afines y base de datos, llevadoscon la debida confidencialidad.

Durante el proceso, se establecerá reuniones periódicas con la persona que ha vivenciado un acto de violencia, por medio del psicólogo, para valorar su estado emocional y el estado del proceso. Finalmente, cuando el caso tenga la resolución se procederá al cierre con una reunión.

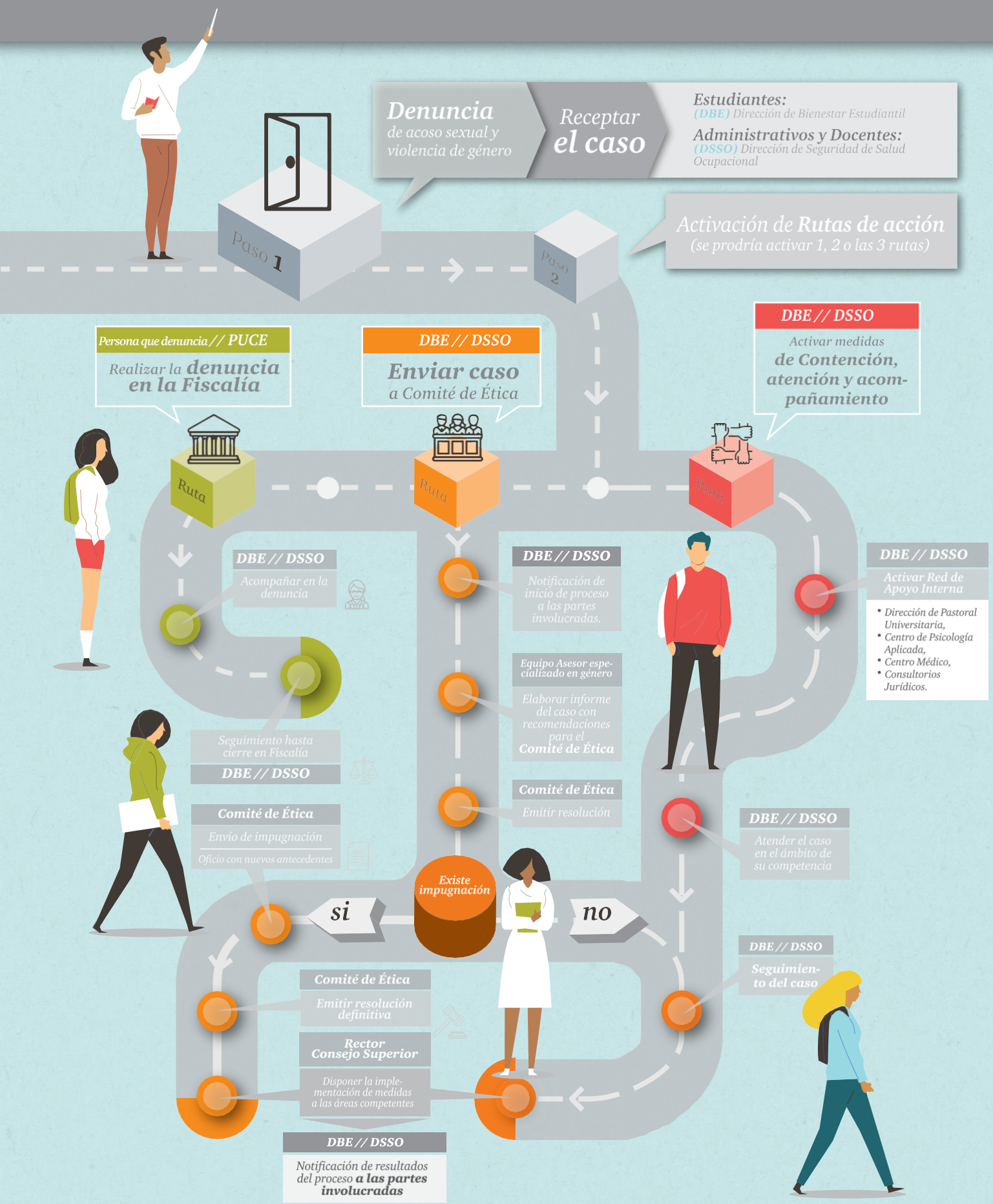
Se adjunta como anexo la ficha con la descripción de campos que deberán ser registrados para la creación de base de datos.

VI. RUTA DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

El procedimiento descrito anteriormente se gráfica[6] a continuación en la ruta institucional de actuación en casos de violencia basada en género.

6. Este diagrama servirá como referencia y se adaptará a la capacidad y alcance de cada Sede

Ruta de actuación frente a casos de violencia de género

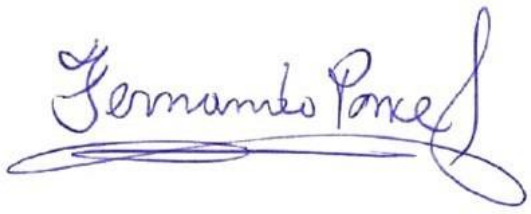


* Este Protocolo deberá implementarse en la PUCE Matriz y todas sus Sedes.

* Las Sedes recibirán apoyo de la Dirección General de Estudiantes (PUCE Matriz) para definir estrategias de implementación en concordancia con la realidad y fortalezas de cada una.

VII. APROBACIÓN

De conformidad con lo establecido, en el artículo 20, literal a) del Estatuto es atribución del Rector de la PUCE aprobar la normativa procedimental interna necesaria para la aplicación de Las Políticas Generales para la Igualdad de Oportunidades y asegurar una convivencia pacífica en concordancia con lo establecido en el Código de Ética. En con-secuencia, se aprueba el presente Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.



Dr. Fernando Ponce León S.J
Rector de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Quito, 22 de Octubre de 2018.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ACNUDH. (2011). Informe del Alto Comisionado Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. San Francisco.
- ACNUR. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, Los Principios de Yogyakarta. Indonesia.
- ÁLVAREZ, P. R., & GONZÁLEZ, M. C. (2008). Análisis y valoración conceptual sobre las modalidades de tutoría universitaria en el Espacio Europeo de Educación Superior. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- Artiles, M. F. (2014). ¿Qué es el counseling? In A. Segrera, Consultorias y psicoterapias centras en las personas y experienciales (págs. 37-45). Buenos Aires: Aldeas Editores.
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Asamblea Nacional. (2015). La Ley Orgánica de Servicio Público. Quito.
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Ley Orgánica para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra la mujer. Quito.
- CEDAW, C. a. (2017). General recommendation on gender-based violence against women, upda- ting general recommendation. San Francisco.
- CES. (2017). Ley Orgánica de Educación Superior. Quito: Consejo de Educación Superior.
- CES. (2017). Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior. Quito: Consejo de Educación Superior.
- Código de ética PUCE. (#29).
- Código de Investigación y Aprendizaje. (PUCE #12j).
- Comisión Consejo Superior PUCE. (2016). Código de Ética de la PUCE. Quito.
- Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. (2004). N. 388 y 389.
- Congregación General 36. (2017). Decreto 1.

- Consejo de Educación Superior. (2016). REGLAMENTO DE SANCIONES. Quito.
- Consejo Superior PUCE. (2016). Estatuto de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito.
- Consejo Superior PUCE. (2017). Exhorto por la Integridad de la Persona. Quito.
- Consejo Superior PUCE. (2017). Las Políticas Generales para la Igualdad de Oportunidades para el Acceso, permanencia, Movilidad y Egreso. Quito.
- Consejo Superior PUCE. (2017). Reglamento General de Estudiantes PUCE. Quito.
- Curia General de la Compañía de Jesús (1995) Constituciones de la Compañía de Jesús anotadas por la Congregación General XXXIV y normas complementarias aprobadas por la misma congregación. Roma: Curia General de la Compañía de Jesús
- Coriat, M., & Sanz, R. (2005). Orientación Y Tutoría Universitaria. Granada: Universidad de Granada.
- DOCAT. (n.d.). ¿Qué Hacer? La Doctrina Social de la Iglesia. 22 y 23.
- Douglas, M. A. (1987). The battered woman syndrome. Nueva York: Springer.
- Duminuco, V. J. (n.d.). Pedagogía Ignaciana.
- Dutton, M. A. (1992). Empowering and healing the battered woman. Nueva York: Springer.
- FLACSO. (2017). Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en gé- nero y sexualidad en FLACSO - Ecuador. Quito.
- Follingstad et al. (1990). The role of emotional abuse in physically abusive relationships. Jour- nal of Family Violence.
- Gantiva, C. (2010). Intervención en crisis: una estrategia clínica necesaria y relevante en Colombia.
- Junta de Andalucía. (2016). Guía de buen trato y prevención de la violencia.
- Klein, L. F. (2014). Pedagogía Ignaciana. Guatemala: Jesuitas.
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Quito.
- MINEDUC. (2018) "Protocolos contra el acoso sexual en educación Superior. Sugerencias para su elaboración". Santiago-Chile

- MINEDUC. (2017). Protocolos de actuación frente a situaciones de violencia detectadas o cometidas en el sistema educativo. Quito.
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. (2014). Código Orgánico Integral Penal(COIP). Quito.
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. (2015). Código Del Trabajo. Quito.
- MSP. (2008). Normas y protocolos de atención Integral de la. Quito: Ministerio de Salud Pública.
- MSP, & UNFPA. (2017). Manual de Atención integral en salud sexual y reproductiva para personascon discapacidad. Quito: Ministerio de Salud Pública.
- OEA (1995). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra lamujer 'Convención de Belem do Pará'. Washington: Organización de los Estados Americanos.
- UCA. (2015). Política de prevención y procedimiento para la atención y resolución de las quejas de acoso sexual. Nicaragua.
- OMS. (2000). Informe mundial sobre la Violencia y Salud. Organización Mundial de la Salud.
- ONU MUJERES. (2017). Promover la prevención primaria. Entidad de las Naciones Unidad para laIgualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Padre General Sosa S.J, A. (2017). La Universidad, sus egresados y el compromiso con la democracia. Brasil: Centro Universitario FEI.
- Papa Francisco. (2016). Exhortación Apostólica sobre el amor en lafamilia. Amoris laetilia.
- Peloya, J. (2014). Psicoeducación: https://www.unioviedo.es/psiquiatria/docencia/material/CIENCIASPSICOSOC/2013-14/Fisiot-T15-CCPSS-fisiotPsicoeducacion.pdf
- PUCE. (2016). Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.
- PUCE. (2017). Modelo educativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Red de Educación superior y Género del Ecuador. (2015). Calidad de la Educación Superior y Gé-nero. Quito.
- SENPLADES (2017). Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/

files/Ecuador%20Plan%20Nacional%20para%20el%20Buen%20Vivir%202017-2021_0.pdf

- SENPLADES, & CNIG. (2014-2017). Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género. Quito.
- Servicio Internacional para los Derechos Humanos. (2007). Introducción a los Principios de Yogyakarta.
- Troya, P. (2016) Políticas Públicas De Igualdad De Género En Educación Superior: El Caso De Ecuador. En Ramírez, R. (2016) Universidad Urgente para sociedad emancipada. Quito: SENESCYT
- UNFPA. (2008). El enfoque basado en los derechos humanos.

ANEXOS

Anexo 1. Contexto general: desigualdad de género, violencia y acososexual en Ecuador

La desigualdad de género y la violencia de género y sexual, son problemáticas complejas, multicausales y que se extienden transversalmente a nivel social y cultural en nuestro país, tal como se evidencia en la Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres, realizada por INEC en coordinación con la CDT en 2011. Algunos datos que dan cuenta de estas problemáticas son los siguientes:

- En Ecuador 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia de género.
- En Ecuador 1 de cada 4 mujeres ha vivido violencia sexual, sin embargo, la violencia psicológicaes la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%.
- Del total de mujeres que han vivido algún tipo de violencia de género el 76% ha sido violentada por su pareja o ex parejas.
- Del total de mujeres que han vivido violencia física, el 87,3% ha sido en sus relaciones de pareja.
- 6 de cada 10 mujeres independientemente de su autoidentificación étnica han vivido algún tipo de violencia de género; presentándose un mayor porcentaje en las mujeres indígenas (67.8%) y afroecuatorianas (66,7%).
- En todos los niveles de instrucción la violencia de género sobrepasa el 50%, sin embargo, en las mujeres que tienen menos nivel de instrucción la violencia llega al 70%.
- La violencia de género está generalizada en los 5 quintiles.

Respecto a la desigualdad de género, violencia y acoso sexual en el espacio de la educación superior, si bien existen ámbitos donde las brechas han disminuido, aun se evidencian desigualdades relacionadas al género. Algunas evidencias estadísticas en este sentido, son expuestas por Troya (2016), las que se resumen a continuación:

- Acorde a la tendencia internacional, la matrícula de educación superior se ha feminizado en el Ecuador, con un 54,9% de mujeres y un 45,1% de hombres que se encuentran estudiando en la educación superior.

- Una de las brechas importantes se relaciona con el tipo de carreras que estudian las mujeres en el Ecuador. "Las mujeres, luego del área de educación comercial, donde se ubica la mayo- ría de la matrícula universitaria en el país, se distribuyen en proporción mayoritaria en carreras vinculadas con el rol materno y de cuidado que la sociedad tradicionalmente les asigna: educación (17%) y salud y servicios sociales (16%). Estas tres áreas cubren dos tercios, esto es el 65%, de la matrícula de las mujeres en educación superior" (pág. 201)

- Respecto a la planta docente, a pesar de que en los últimos años se registra un aumento de las mujeres docentes, ya que se evidencia un incremento del 29% al 36% de mujeres docentes en el año 2014, aún existe un mayor porcentaje de hombres en las labores de docencia.

- Como desafíos pendientes, la autora destaca la necesidad de transversalizar el principio de igualdad de género en mallas curriculares, el acceso de mujeres a cargos de docencia y cargos directivos altos como el de rectoras, ya que aun solamente alcanza un 18%.

- Finalmente destaca que persisten problemas muy serios de acoso sexual y violencia. "Res- pecto de este último punto, así como de la situación del personal administrativo, la discriminación persistente en mallas curriculares, la falta de servicios de cuidado, el acceso de las estudiantes a cargos de liderazgo, entre otros, es evidente que se requieren mejores diagnósticos, con más datos, y mayor profundidad de los mismos (desglosados por etnia y otras dimensiones, cualitativos, etc.) como base indispensable para avanzar en medidas que favorezcan la igualdad" (Troya, 2016, pág. 210)

Este panorama general da cuenta de la necesidad de generar políticas, planes y protocolos dentro de las Instituciones de Educación Superior, que tengan como eje central la prevención, protección y actuación frente a la desigualdad y violencia de género y acoso sexual (Troya, 2016).

Anexo 2: Cuadro Resumen de la Normativa Internacional y Nacional

NIVEL	NOMBRE	RESUMEN DEL CONTENIDO	ARTÍCULO
INTERNACIONAL	• Declaración Universal de Derechos Humanos	Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.	• Art. 1 • Art. 2 • Art. 7
	• CEDAW	La violencia es un obstáculo fundamental para igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos.	• Art. 10
	• Convención Belem Do Pará	La violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Proteger el derecho de la mujer a una vida libre de violencia.	• Art. 10
NACIONAL	• Constitución de la República del Ecuador	Derecho a la integridad física, psíquica, moral y sexual	• Art. 66
	• Código Orgánico Integral Penal - COIP	El Código Orgánico Integral Penal propone que la violencia es toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar. Y además establece varios tipos de violencia	• Art. 10 • Art. 155 • Art. 156 • Art. 157 • Art. 158 • Art. 159 • Art. 166 • Art. 170 • Art. 171 • Art. 176 • Art. 177 • Art. 465

NIVEL	NOMBRE	RESUMEN DEL CONTENIDO	ARTÍCULO
	• La Ley de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer	Definición de términos para la aplicación de la ley. Los tipos de violencia de género contra los sujetos de protección de esta Ley, según las dimensiones que componen la integridad personal y que afectan con el acto y omisión	• Art. 6 • Art. 9
NACIONAL	• Ley Orgánica de Educación Superior	Derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.	• Art. 2 • Art. 71 • Art. 86 • Art. 207
	• Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior	Serán infracciones graves el vulnerar los derechos de las y los estudiantes, profesores, investigadores. No respetar la alternancia, paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.	• Art. 10 • Art. 12 • Art. 31
	• Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior	Elaborar diagnósticos sobre el estado de la igualdad en la IES, con énfasis en los ejes de género, interculturalidad, discapacidad y condición socioeconómica.	

Anexo 3. Ficha de recepción de casos en la DBE/DSSO

Fecha: .....

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombres y apellidos: .....
Cédula de identidad: ..... edad: .....
Género: ..... Lugar y fecha de nacimiento: .....
Estado civil: ..... Celular: ..... Convencional: .....
E-mail: .....
Facultad: ..... Carrera: .....
Nivel: .....Categoría De Pensión Diferenciada.....

2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Datos generales de la persona denunciada: .....

Lugar: .....

Personas que presenciaron o testigos: .....

Descripción la situación:

.....
.....
.....
.....
.....

Acciones realizadas:

.....
.....
.....
.....
.....

3. TIPO DE INTERVENCIÓN

.....
.....
.....
.....
.....

3. TIPO DE INTERVENCIÓN

.....
.....
.....
.....
.....

4. REDES DE APOYO

.....
.....
.....
.....
.....

5. RECOMENDACIONES

.....
.....
.....
.....
.....

_____

FIRMA DEL ESTUDIANTE

Entrevistado por: .....

Adjuntar evidencias (en el caso que exista)

Anexo 4. Unidades de Peritaje Integral (UAPI) para la atención médica

Ambato: Hospital General Docente Ambato

El Hospital General Docente Ambato (HGDA) es una entidad operativa dependiente del Ministerio de Salud Pública (MSP) por lo tanto su accionar se encuentra alineado con la misión, visión y objetivos estratégicos del MSP. La dirección del hospital es: AV. Luis Pasteur y Abdón Calderón.

Tungurahua cuenta con la Ruta de Atención Integral a las Mujeres en Situación de Violencia. La Sala de Primera Acogida en el Hospital General Docente Ambato forma parte de esta red de ayuda.

La Sala de Primera Acogida funciona desde el 2011. Se encarga de la atención de víctimas de posible violencia intrafamiliar y de género. Cuenta con el servicio de medicina general y psicología.

A nivel nacional existen 15 salas. El personal brinda atención a todos los pacientes. Hombres, mujeres, niños, adolescentes, personas con discapacidad y población LGTBI. Los registros evidencian violencia física, sexual, psicológica, negligencia en el cuidado.

Anexo 5. Centros de Atención y protección de derechos

LUGAR	DIRECCIÓN	TELÉFONO
Consejo Cantonal de Derechos	5 de Junio entre Primera Imprenta y Cevallos	(03) 282-3800
Junta Cantonal	C. Vicente Rocafuerte 15-28, Quito	
Defensoría Pública Ambato	Av. Gómez de la Cerna y calle Córdova, a 100 metros del Parque De Las Flores.	(02) 3815270 Ext. 3101, 3107
Defensoría Pública Ambato	Av. Quiz Quiz y Av. Atahualpa, Unidad Judicial de Flagrancias.	(02) 3815270 Ext. 3101, 3107
Defensoría Pública Ambato	Av. Tarqui y Av. Bolivariana, Unidad Judicial de Garantías Penales.	(02) 3815270 Ext. 3101, 3107
Defensoría Pública Baños	Calle los Helechos y las Dalias, Unidad Judicial Multicompetente.	983868613
Defensoría Pública Pelileo	Av. 22 de Julio y García Moreno, Unidad Judicial Multicompetente.	984740490
Defensoría Pública Píllaro	Calle Atipillaguazo y Rodríguez de Guzmán, Unidad Judicial Multicompetente.	998315581
Defensoría Pública Quero	Calle Mariano Benítez y Eloy Alfaro, Unidad Judicial Multicompetente.	995824443

Anexo 6. Categorización del Nivel de Riesgo e Indicadores en Casos de Violencia de Género

La evaluación del riesgo en casos de violencia de género es un proceso crucial para determinar la gravedad de la situación y tomar las medidas de protección adecuadas para la víctima. Esta categorización permite establecer un marco de referencia para orientar la intervención y garantizar la seguridad de las personas afectadas.

Categorías de Riesgo e Indicadores:

1. Bajo Riesgo:

Indicadores:

- Agresiones verbales o emocionales ocasionales.
- Amenazas leves sin intención real de daño.
- Episodios de violencia aislados sin patrón definido.
- La víctima tiene una red de apoyo sólida y acceso a recursos.
- El agresor no presenta antecedentes de violencia o comportamientos peligrosos.

2. Riesgo Moderado:

Indicadores:

- Agresiones verbales o emocionales frecuentes.
- Amenazas más serias que generan temor en la víctima.
- Patrón de violencia creciente o intensificándose.
- La víctima tiene una red de apoyo limitada o dificultades para acceder a recursos.
- El agresor presenta algunos antecedentes de violencia o comportamientos de control.

3. Alto Riesgo:

Indicadores:

- Agresiones físicas leves o con lesiones menores.
- Amenazas de muerte o daño grave creíbles.
- Patrón de violencia establecido y severo.
- La víctima se encuentra en situación de dependencia emocional o económica del agresor.

- El agresor tiene un historial de violencia grave o comportamientos impulsivos.

4. Riesgo Inminente:

Indicadores:

- Agresiones físicas graves o con riesgo de muerte.
- Amenazas de muerte o daño grave inminentes.
- Patrón de violencia extrema y descontrolada.
- La víctima se encuentra en una situación de extrema vulnerabilidad.
- El agresor tiene un historial de violencia letal o comportamientos homicidas.

Consideraciones Importantes:

La categorización del riesgo es una herramienta dinámica que debe revisarse periódicamente, ya que las circunstancias pueden cambiar con el tiempo. La categorización del riesgo no es una sentencia definitiva, sino una guía para orientar la intervención y las medidas de protección.

Es fundamental considerar la perspectiva de la víctima y sus necesidades específicas en cada caso. La intervención en casos de violencia de género debe ser integral y abordar las diferentes dimensiones del problema, incluyendo el apoyo psicológico, legal y social a la víctima, así como la intervención con el agresor.