



Portoviejo, 16 de julio de 2018
Circular No. 0753 HCU UTM

RHCU.UTM-No. 303A-SO-05-2018

Licenciada
Laura Quimis Cedeño
Jefe Unidad Bienestar Estudiantil
Ciudad



De mi consideración:

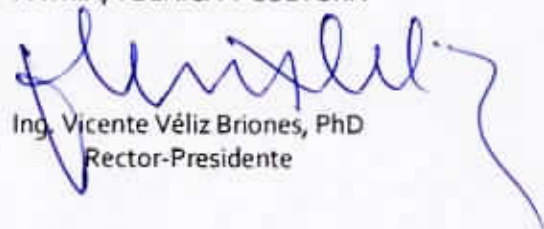
El H. Consejo Universitario en sesión ordinaria del viernes 6 de julio del presente año, consideró el Oficio No. UTM VRAC 2018-0773-OF de julio 4/19, suscrito por la Vicerrectora Académica, Hipatia Delgado Demera, PhD, remitiendo para la correspondiente aprobación el Protocolo de actuación en casos de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual, Protocolo de Acción y Prevención de Alcohol y otras Sustancias de Consumo Problemático, y la reforma del Reglamento de la Unidad de Bienestar Estudiantil, que contiene la misión y visión, presentados por la Unidad de Bienestar Estudiantil de este centro de estudios.

Al respecto, este H. Órgano avocó conocimiento de esta comunicación y resolvió:

1. Aprobar el Protocolo de Actuación en casos de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual.
2. Aprobar el Protocolo de Acción y Prevención de Alcohol y otras Sustancias de Consumo Problemático.
3. Aprobar en primera discusión la reforma del Reglamento de la Unidad de Bienestar Estudiantil de la Universidad Técnica de Manabí, y remitirlo a los Miembros del H. Consejo Universitario, a través del correo electrónico de la institución, para que emitan observaciones y recomendaciones previo a la aprobación de manera definitiva.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,
PATRIA, TÉCNICA Y CULTURA


Ing. Vicente Véliz Briones, PhD
Rector-Presidente



Anexo protocolos certificados
ABriones



UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI

UNIDAD DE BIENESTAR ESTUDIANTIL

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

2018

INDICE

PRESENTACIÓN	4
I. INTRODUCCIÓN	5
II. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES	7
CUADRO DONDE SE CATEGORIZAN LAS PRACTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.....	11
III. OBJETO DEL PROTOCOLO	13
IV. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACION Y VIOLENCIA BASADA EN GENERO Y ORIENTACION SEXUAL	13
V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACION Y VIOLENCIA BASADA EN GENERO Y ORIENTACION SEXUAL	14
1. Inicio de actuación frente a situaciones en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.....	14
1.1 Derivar el caso al área competente en forma personalizada, en admisión de la UBE o mediante el sistema de agendamiento de citas médicas.....	14
1.2 Atención por el personal competente	14
1.3. Captación de la problemática, por parte del profesional que la atiende, y derivación por el mismo.	14
1.4 Atención Psicológica.....	14
2. Seguimiento del caso, tratamiento/psicoterapia, consejería, escucha, y/o derivación si el caso lo amerita	14
3. Área de Trabajo Social - UBE.....	15
1. Orientación e Información de los derechos del afectado/a, y sugerencia a seguir.....	15
VI. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA POR PARTE DEL AFECTADO:	15
1. Personas o instancias que pueden presentar la denuncia.....	15
2. Información que se debe solicitar a la persona afectada por un hecho de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.....	16
3. Documentación que se genera posterior a la recepción de denuncia.....	16
4. Cursos de acción posteriores a la recepción de la denuncia.....	17

1. Activación de medidas de contención, protección y acompañamiento	17
1.1 Medidas de contención	17
1.2 Medidas de protección	17
5. Activación de rutas internas o externas	18
VIII BIBLIOGRAFIA	19
ANEXO. FICHA DE RECEPCIÓN DE CASOS	20



PRESENTACIÓN

La Unidad de Bienestar Estudiantil de la Universidad Técnica de Manabí ha venido trabajando en programas de prevención en violencia de género dirigido a los estudiantes que se educan en nuestra alma mater, razón por la cual se ha elaborado el ***Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.***

La elaboración del presente protocolo tiene como finalidad promover la adopción de la ruta de prevención, detección, derivación y "atención primaria" en los casos antes mencionados, a través de estrategias de sensibilización e información, involucrando a las autoridades, estudiantes, docentes y personal administrativo de la UTM, para de esta manera prevenir actos violentos en la comunidad universitaria, donde además se fomente el trato digno, igualdad e inclusión, como parte de sus normas de convivencia, y lograr una cultura de paz.

En el proceso de construcción del presente protocolo han contribuido los siguientes profesionales en sus diferentes ramas de la Unidad de Bienestar Estudiantil:

- Analista 3 - Lcda. Laura Quimis Cedeño
- Psicología Clínica - Psi. Cli. Karen Mendoza Cedeño
- Psicología Clínica - Psi. Cli. Ruth Bergman Zambrano
- Médico General - Dra. Mariana Saltos Tuárez
- Médico General - Dr. Horacio Hidrovo Encalada
- Psiquiatra - Dr. Hugo Amen Andrade
- Trabajadora Social - Lcda. Jacqueline Velásquez Vera
- Trabajadora Social - Lcda. Tania García Rodríguez
- Asesoría Jurídica - Ab. Boris Hernández Velásquez
- Secretaria – Op. Arisbel Quimis Cedeño
- Asistente Administrativo – Op. Luis Rodríguez Bravo



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. 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 humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades (OEA, 1994).

Por esta razón, "urge tomar conciencia de la situación precaria que afecta la dignidad de las personas, puesto que desde niños, infantes y adolescentes, son vulnerables a múltiples formas de violencia dentro y fuera de casa: tráfico, violación, acoso sexual, exclusión, y discriminación en sus diferentes formas por sus diferentes orientaciones.

"La violencia de género implica una violencia a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas" (UNAM, 2016: 4). En la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el 2011, refleja que 6 de cada 10 mujeres han vivido algún tipo de violencia (física, psicológica, sexual y/o patrimonial) de género. De igual manera, esta misma encuesta señala que el 61,4% corresponde al área urbana y 58,7% a la rural¹. Sin embargo, la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 53,9%.

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 Estudiantil 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) Promover 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.

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 Código de Ética de educación superior dice que los principios éticos están orientados a promover patrones de comportamiento moral aplicados a todos los ámbitos del quehacer universitario; a saber: Gestión y administración, docencia, investigación y vinculación con la colectividad (MANABÍ, 2010).



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 biológico 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).

Complementando lo anterior, "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 claramente 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 golpee 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 párrafo 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, prevalléndose 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 atenten contra 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 párrafo 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.)

En relación directa al acoso, discriminación y violencia de género, a continuación, se expone un cuadro donde se categorizan prácticas constitutivas de acoso sexual* 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 PRACTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	PRACTICAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL
Manifestaciones no verbales presenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual. - Sonidos relativos a actividad sexual, silbidos. - Gestos de carácter sexual.
Manifestaciones verbales presenciales	<ul style="list-style-type: none"> - Comentarios, palabras, 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.
Extorsiones, amenazas u ofrecimientos	<ul style="list-style-type: none"> - 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 premios materiales, 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



	<p>curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofrecimiento de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.
Manifestaciones por medios digitales	<ul style="list-style-type: none"> - 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 en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. - Obligación a ver pornografía.
Manifestaciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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

III. OBJETO DEL PROTOCOLO

Establecer las acciones y procedimientos para brindar información, atención, contención, acompañamiento psicosocial y/o derivación a las personas que han vivenciado alguna situación de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad Técnica de Manabí, con confidencialidad, igualdad, no discriminación, profesionalismo, imparcialidad y sin re-victimización.

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

- Estudiantes
- Docentes
- Personal Administrativo y de Servicio
- Cualquier persona que preste sus servicios en la UTM.

IV. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

La UTM se sustenta en los principios que rigen la Institución de acuerdo a los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

a) Confidencialidad

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

b) Imparcialidad

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

c) No discriminación

En las Instituciones de Educación Superior se deberá garantizar el principio de no discriminación hacia toda la comunidad Universitaria con especial hincapié hacia las mujeres y colectivo LGBTI.

d) Profesionalismo – responsabilidad.



Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.

e) - 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 ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

A continuación, se presenta el procedimiento Institucional de actuación frente a casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. 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 y/o derivación.

1. Inicio de actuación frente a situaciones en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual:

Se debe dar a conocer en la Unidad de Bienestar Estudiantil en estudiantes, o en la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la IES en el caso de administrativos y docentes.

1.1 Derivar el caso al área competente en forma personalizada, en admisión de la UBE o mediante el sistema de agendamiento de citas médicas a través de:

- Sitio bienestar en la página: sga.utm.edu.ec
- Aplicación móvil: citas medicas

1.2 Atención por el personal competente:

- Medicina General
- Psicología Clínica
- Psiquiatría

1.3. Captación de la problemática, por parte del profesional que la atiende, y derivación por el mismo.

1.4 Atención Psicológica.

2. Seguimiento del caso, tratamiento/psicoterapia, consejería, escucha, y/o derivación si el caso lo amerita.



- Acción Interna:

- Trabajo Social UBE
- Unidad de Cultura UTM.

- Acción Externa:

- MSP.
- Fundación Nuevos Horizontes.

3. Área de Trabajo Social - UBE.

1. Orientación e Información de los derechos del afectado/a, sugerencias, y seguimiento cuando el caso lo amerite.

Acción Interna:

- Comisión de Disciplina UTM: - Estatuto Orgánico de la UTM
 - Reglamento de Régimen Disciplinario UTM
 - Sanciones Administrativas
 - Ley Orgánica de Educación Superior
 - Ley Orgánica de Servicio Público.

Acción Externa:

- Sanciones penales
- Código Orgánico Integral Penal
- Denuncia Fiscalía General.

VI. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA POR PARTE DEL AFECTADO:

Si las personas afectadas deciden denunciar los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, se debe realizar la denuncia en la Dirección de la Unidad de Bienestar Estudiantil de manera escrita y posteriormente se informará del particular al Rectorado y Vicerrectorado.

1 Personas o instancias que pueden presentar la denuncia:

- La persona afectada
- O personas o instancias que tengan conocimiento del caso (tutor, compañero, personal académico, FEUE) se hará de manera aplicando la



normativa de principios éticos que rigen la universidad que son mencionadas en el presente protocolo.

2. Información que se debe solicitar a la persona afectada por un hecho de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual.

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, por ejemplo, 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, si mantenía una relación amorosa con la persona denunciada u otros interrogantes que culpabilicen a la víctima o se relacionen a su vida privada.
- La información recibida se debe manejar con confidencialidad y respeto. En este sentido, la Unidad de Bienestar Estudiantil 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).

3. 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, información, acciones de acompañamiento y seguimiento del caso por parte de trabajo social.

Al mismo tiempo se genera un documento para la derivación a las redes internas.

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

Posterior a la recepción de la denuncia, la Unidad de Bienestar Estudiantil, tendrá inherencia con los Decanos, Vice – Decanatos y Tutores, quienes serán los responsables de activar los tres posibles cursos de acción, que se pueden realizar de manera paralela: contención, protección y acompañamiento dentro de la Institución.

A continuación, se describen los tres cursos de acción:

1. Activación de medidas de 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 Unidad de Bienestar Estudiantil, prestará atención bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, no discriminación, profesionalismo-responsabilidad, celeridad.

con el fin último de que la persona afectada reciba de manera inmediata el apoyo psicológico, médico, jurídico dependiendo el que se requiera.

1.1 Medidas de contención

En caso de que la persona que pone en conocimiento el caso, se encuentre en un evidente estado de alteración, se deberá gestionar en el Departamento de Psicológico 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 un abogado de La UTM, para proporcionar información sobre el proceso legal pertinente y correspondiente frente a cada caso.

1.2 Medidas de protección

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

Deberán implementar medidas para precautelar que la persona denunciada no tenga contacto directo con la víctima Cuando el caso lo amerite adoptará las siguientes medidas de protección:

- a) Acciones para que cese inmediatamente la violencia, no permitir la intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.
- b) Alejamiento, prohibición de acercamiento del agresor

- c) Solicitar a otro docente realice la calificación de exámenes, trabajos, etc.
- d) Apoyo académico para que la persona no se vea afectada en el aprendizaje (cuando se trate de un estudiante)
- e) Reubicación urgente del sitio de trabajo (cuando se trate de un docente empleado o trabajador)
- f) Otras medidas que se consideren pertinentes

5. Activación de rutas internas o externas

Las estrategias del protocolo, pueden variar de acuerdo a las distintas particularidades de éstas.

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

El suscrito, Ab. Gary Loor Fernández, encargado de la Secretaría General de la Universidad Técnica de Manabí, Certifica: Que el Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad Técnica de Manabí, fue discutido y aprobado por el H. Consejo Universitario en sesión del 16 de julio de 2018.

Portoviejo, 16 de julio de 2018


Ab. Gary Loor Fernández
Secretario General (e)





VII. BIBLIOGRAFÍA

OEA (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará". Washington: Organización de los Estados Americanos.

Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. (2014). Código Orgánico Integral Penal (COIP). Quito.

Código de ética UTM (2010)

MINEDUC. (2018) "Protocolos contra el acoso sexual en educación Superior. Sugerencias para su elaboración". Santiago- Chile

UCA. (2015). Política de prevención y procedimiento para la atención y resolución de las quejas de acoso sexual. Nicaragua.

CES. (2017). Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el Sistema de Educación Superior. Quito: Consejo de Educación Superior.



ANEXOS

FICHA DE RECEPCIÓN DE CASOS

Fecha: _____

a) Datos de identificación

Nombres y Apellidos: _____

Cedula de identidad: _____ Edad: _____ Etnia: _____

Género: _____ Lugar y fecha de nacimiento: _____

Estado civil: _____ N° celular: _____ N° Convencional: _____

Email: _____

Facultad: _____ Carrera: _____

Nivel: _____ Presenta alguna discapacidad: Si _____ No: _____

Tipo de discapacidad: _____ Porcentaje: _____ N° de Carnet: _____

Dirección: _____

Trabaja: Si _____ No: _____

b) Descripción de los hechos

Datos generales de la persona denunciada:

Lugar: _____

Personas que presenciaron o testigos: _____

Descripción de la situación:

Acciones realizadas:



c) Tipo de intervención

d) Redes de apoyo

e) Recomendaciones

Firma del estudiante

Entrevistado por: _____

Adjuntar evidencias (en el caso que exista)