



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad De Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Género y Desarrollo

**Estudio Comparativo De Los Protocolos De Prevención y
Actuación En Casos De Violencia, Acoso y Discriminación De Las
Universidades Del Cantón Cuenca**

Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Licenciado en
Género y Desarrollo

Autora:

Mayra Alejandra Loja Villazhiñay

CI: 0151185642

Correo electrónico: mayralejandraLv@gmail.com

Directora:

Econ. Mónica Elisabeth Mendieta Orellana, Mgs.

CI: 0102626207

Cuenca- Ecuador
18 de febrero de 2022



RESUMEN

La presente investigación desarrolla un análisis comparativo de los protocolos de prevención y actuación en casos de violencia, acoso y discriminación de la Universidad de Cuenca, Universidad Católica de Cuenca, Universidad del Azuay y Universidad Politécnica Salesiana, del cantón Cuenca con el objetivo de identificar la presencia o ausencia del enfoque o perspectiva de género; indagando para el efecto los componentes presentes en cada uno de los protocolos en relación al elaborado por la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENECYT). La comparación de dichos componentes permitirá encontrar aquellas falencias que cada uno presente, a la posterior resolución de las falencias permitirá tratar la resolución de las denuncias de mejor manera. Para esto, se requirió de un enfoque cualitativo, de análisis documental, de tipo descriptivo, y analítico. Como referencias principales se encuentran los protocolos y los planes estratégicos de cada una de las Universidades del cantón Cuenca. Las técnicas que se utilizaron para la recolección de información fueron: revisión teórica bibliográfica y entrevistas a informantes claves. En relación a los instrumentos utilizados estos fueron: las matrices de comparación y la guía de preguntas. Entre los datos finales, los protocolos son instrumentos que pueden aportar en la prevención de la violencia, sin embargo, no se puede esperar que se cambie la realidad social solamente con dicho elemento, el cambio para lograr reducir la violencia debe hacerse a nivel particular hasta lo estructural.

Palabras Clave: Violencia de género. Prevención. Discriminación. Protocolos. Educación superior



ABSTRACT

The present research develops a comparative analysis of the protocols of prevention and action in cases of violence, harassment and discrimination of the University of Cuenca, Catholic University of Cuenca, Azuay University, Salesian Polytechnic University, the canton of Cuenca with the purpose of identifying the presence or absence of the gender approach or perspective; inquiring for the effect the components present in each of the protocols in relation to that elaborate by the Secretary of Higher Education Science and Technology (SENECYT). The comparison of these components will make it possible to find those shortcomings that each one presents, to the subsequent resolution of the shortcomings will allow to treat the resolution of denunciations in a better way. For this, a qualitative, documentary, descriptive, and analytical approach was required. The main references are the protocols and strategic plans of each of the Universities of the Cuenca canton. The techniques used to collect information were: theoretical literature review and interviews with key informants. In relation to the instruments used these were: the matrices of comparison and the guide of questions. Among the final data, the protocols are instruments that can contribute in the prevention of violence, however you cannot expect to change the social reality only with this element, change to achieve violence reduction must be at the particular to the structural level.

Keyword: Gender violence. Prevention. Discrimination. Protocols. Higher Education.



Índice del Trabajo

Contenido

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTOS	8
INTRODUCCIÓN	9
1.1.1. Objetivo General	13
1.1.2. Objetivos Específicos	13
1.2. METODOLOGÍA	14
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1. La Mujer Y Su Rol Históricamente Asignado	16
2.2. ¿Qué Pasaba Con Las Mujeres En El Ecuador?	18
2.3. La Violencia De Género Contra Las Mujeres. Revisión Histórica.	19
2.4. La Violencia De Género Contra Las Mujeres. Corrientes Feministas Y Su Aporte	20
2.5. Conceptualización De La Violencia Y Su Tipología.	21
2.6. Violencias En La Educación Superior	22
2.7. Interseccionalidad, Una Visión Política Para El Análisis De La Violencia.	24
2.8. “Protocolo”, Un Instrumento Para Prevenir Y Atender El Acoso, Violencia Y Discriminación Por Género	25
2.8.1. El Acoso, Una Forma De Violencia Silenciosa	25
2.8.2. Discriminación, Otra Forma De Violencia De Género	26
2.8.3. Cuidado ¿Una Forma Para Prevenir Violencia, Acoso Y Discriminación?	27
2.8.4. El Enfoque De Género En Los Instrumentos De Prevención Y Atención A Casos De Violencia	28
2.8.5. Prevención Y Actuación Frente A Las Violencias.	29
2.9. Fundamentación Legal Base De Los Protocolos De Prevención Y Actuación Frente Al Acoso, Violencia Y Discriminación	30
3. MARCO REFERENCIAL O CONTEXTUAL	34
3.1. Situaciones De Acoso, Violencia O Discriminación En Las Universidades.	34
4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS CASOS	





DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE LASIES EN LA REGIÓN SUR DEL ECUADOR	39
4.1. Análisis Comparativo A Partir De Los Componentes	39
4.1.1. Objeto De Los Protocolos De Prevención Y Actuación Casos De Acoso Violencia Y Discriminación.	39
4.1.2. Principios Presentes En Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso Violencia Y Discriminación.	41
4.1.3. Enfoque: Mirada A Donde Se Dirige La Resolución De Las Denuncias	45
4.1.4. Denuncia: Elementos claves De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación	48
5. ARTICULACIÓN DE LOS PROTOCOLOS CON LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE LAS UNIVERSIDADES	61
5.1. El Marco Estratégico De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Violencia, Acoso Y Discriminación.	61
5.1.1. La Misión En Los Planes Estratégicos De Las Universidades	61
5.1.2. La Visión En Los Planes Estratégicos De Las Universidades	62
5.1.3. Los Principios o Valores En Los Planes Estratégicos De Las Universidades.	63
5.2. Incidencia De Los Planes Estratégicos En Los Protocolos De Prevención Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia De Las Universidades	63
5.3. Análisis De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación En Relación A Las Entrevistas Realizadas A Informantes Claves	64
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	74



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Objeto del Instrumento	24
Tabla 2 Principios presentes en los protocolos	27
Tabla 3 Enfoques	29
Tabla 4 Elementos claves de la denuncia	31
Tabla 5 Procedimiento de la denuncia	32
Tabla 6 Sujetos presentes en la denuncia	33
Tabla 7 Comisión de revisión de los casos	34
Tabla 8 ¿Quién resuelve el caso?	35
Tabla 9 Plazo	37
Tabla 10 Estrategias de prevención	38

Cláusula de Propiedad Intelectual

Mayra Alejandra Loja Villazhiñay autor/a del trabajo de titulación “Estudio Comparativo De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Violencia, Acoso Y Discriminación De Las Universidades Del Cantón Cuenca”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Cuenca, 18 de febrero de 2022



Mayra Alejandra Loja Villazhiñay

C.I: 0151185642

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional

Yo Mayra Alejandra Loja Villazhiñay en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Estudio Comparativo De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos de Violencia, Acosos y Discriminación De La Universidades Del Cantón Cuenca", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 18 de febrero de 2022



Mayra Alejandra Loja Villazhiñay

C.I: 0151185642



DEDICATORIA

A mi abuelo Visente Loja (+) por siempre
confiar en mí y estar en cada una de las etapas
de mi vida.

A las mujeres en su diversidad, que
buscan construirse día a día desde el amor
propio.



AGRADECIMIENTOS

A mi familia por estar en cada momento de mi vida.

A mis docentes las cuales han sostenido el aprendizaje creando espacios seguros, feministas y sororos.

Como mención especial a mis docentes Ana Lucía Iñiguez, Adriana García, Lorena Escobar y Vanesa Quito, gracias por sostener mi proceso más allá de lo académico institucional.

A mis amigas, gracias por estar y hacer más ligera esta resolución de conflictos diarios llamada vida.

A mi tutora de tesis Mónica Mendieta, por aceptar este trabajo de titulación, por ser apoyo y fuerza.

INTRODUCCIÓN

La violencia de género, el acoso y la discriminación son problemas que experimenta, una población cada vez mayor en distintos contextos de socialización (familiar, educativo, comunitario, etc.). Las instituciones de educación superior, al albergar en sus espacios tanto académicos como estructurales a diversos sujetos, no se queda fuera de esta problemática lo que incide en la generación de ambientes poco sanos.

Tales problemáticas generan consecuencias graves a las personas que las experimentan en diversos entornos (familiares, educativos, comunitarios) en este contexto se crean normativas que buscan reducir los hechos de violencia de género creando ambientes aptos para el desarrollo de las actividades dentro de la cotidianidad.

En los datos obtenidos por el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) en las encuestas sobre Violencia Contra Las Mujeres se menciona que “41 de cada 100 mujeres entre los 18 y 29 años, han experimentado por lo menos un hecho de violencia en algún ámbito en los últimos dos meses” (INEC, 2019). Así mismo se plantea que “12 de cada 100 mujeres, experimentan algún tipo de violencia en el ámbito educativo” (INEC, 2019).

La violencia de género es un problema social, para trabajarlo se plantea:

Aplicar estrategias integrales que aborden simultáneamente la violencia contra las mujeres y la violencia contra los niños y las niñas, “es indispensable que la promoción de prevención tenga perspectiva de género y abarque la prevención integral de todas las formas de violencia (Guedes et al., 2014),

Además, se considera como un paso esencial “enfrentar las normas y actitudes que respaldan la desigualdad de género, aprueban la violencia contra las mujeres o la consideran asunto “privado”” (Guedes et al., 2014).

Los protocolos de prevención y actuación creados ante la violencia de género, el acoso y la discriminación, se enmarcan en las normativas nacionales y en las necesidades que cada Institución de Educación Superior (IES) detecta dentro de sus espacios. Estos instrumentos se formulan a partir del modelo base propuesto por la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENECYT). En la investigación se usó el modelo de la SENECYT, para el análisis documental comparativo de los protocolos de las Universidades de Cuenca, del Azuay, Católica y Politécnica Salesiana, todas del cantón Cuenca, con alcance local, regional y nacional.



El presente trabajo de investigación se divide en capítulos; en el primero se presenta la base del trabajo de titulación (problematización, metodología, objetivos), en el segundo capítulo se encuentra el marco teórico dentro del cual se analizará los siguientes elementos: la violencia hacia las mujeres a lo largo de la historia, además la conceptualización y tipología de la violencia, el análisis de las situaciones de violencia desde la perspectiva de distintas corrientes feministas y un análisis interseccional de la violencia; en el tercer capítulo se presenta el marco referencial o contextual detrás de cada una de las Instituciones De Educación Superior.

En el cuarto capítulo presenta el análisis comparativo en relación a los elementos más importantes presentados por el Protocolo de la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación (SENECYT) con los planteados por cada una de las Instituciones de Educación Superior, aquí se presentaran aquellas presencias o ausencias de los instrumentos; mientras que en el quinto capítulo se presenta un análisis de los Protocolos desde los Planes Estratégicos además de contrastar con datos claves otorgados por los/as actores claves.

ANTECEDENTES

CAPÍTULO I

El acoso, la discriminación y la violencia, han sido parte del contexto en el que la humanidad se desarrolla, constantemente se han mostrado casos de existencia de algún tipo de violencia dentro de la comunidad, ciudad, país. Como lo plantea Rosalía Castillo “si vivimos en un país donde la violencia afecta a todas las esferas de lo social desafortunadamente, en este contexto, el espacio universitario no queda exento de la problemática” (Miranda et al., 2020).

En este contexto, el sistema de educación en Ecuador, en todos los niveles, han estado presentes prácticas violentas que, en algunos casos, no se perciben como tales (Miranda et al., 2020). El desconocimiento en relación a lo que implica la violencia, ha llevado a invisibilizarla en algunos contextos académicos, sin embargo, esto no implica que no esté presente.

Estas situaciones se han dado en los diferentes espacios (académicos, familiares, sociales), si bien se hasta el momento hay pocos estudios sobre la temática, la mayoría de investigaciones sobre violencia de género “han sido desarrolladas en Norteamérica, asimismo son estos países lo que cuentan en la mayoría de las universidades con medidas de atención y prevención” (Aguilar Rodenas et al., 2009). Estos estudios realizados en Norteamérica, han dado como resultados que el “51% de mujeres han sufrido al menos un acto de agresión sexual desde que tenían 14 años; de estas mujeres el 83% han sufrido al menos una de estas situaciones mientras estaba en la universidad” (Aguilar Ródenas et al., 2009).

En Europa específicamente en España, se han dado dos importantes estudios relacionados a la violencia dentro de las universidades, por un lado, Gross (2006), quien destaca que desde su matriculación en la universidad, el 27% de las 903 mujeres que participaron en el estudio, sufrieron algún tipo de abuso o situación no deseada. Por otro lado, el estudio realizado en la Universidad de Cataluña presenta que un 58% de 368 estudiantes afirmaron haber sufrido o conocer alguna de las situaciones de violencia de género en la universidad (Aguilar Ródenas et al., 2009).

En un estudio realizado por la Universidad Central del Ecuador en relación la existencia de violencia, acoso y discriminación; demostró la existencia de acoso sexual en los espacios académicos, entre los hechos descritos que aportaron a esta conclusión se encuentran que estudiantes de la Universidad han sido citadas por docentes en sus

despachos, con el objetivo de realizar insinuaciones sexuales aprovechando la relación de poder existente (Puma Ipiales, 2020).

La vivencia de dichas situaciones genera consecuencias en los sujetos que la viven, se han identificado consecuencias psicológicas, estas relacionadas a la inseguridad, las dudas sobre sí mismo, vulnerabilidad y el daño emocional, además estas agresiones afectan en el ámbito académico, relacionadas al bajo desempeño escolar (Romero Palencia & Plata Santander, 2015).

Ante esta situación de violencia que se presenta en diferentes entornos, incluyendo el académico, se han creado legislaciones que exhortan a prevenir, y actuar ante la violencia en todos los espacios. Por este motivo la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENECYT) crea un instrumento llamado **“Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia, Basada En Género U Orientación Sexual En Las Universidades”** (Senecyt, 2018). Este se considera como “...una forma útil de cumplir con la obligación legal de la de Ley Igualdad ¹...” (Condesa, 2017 como se citó en López Baño, 2019).

Los protocolos nacen para responder a las vivencias de acoso, violencia o discriminación y como cumplimiento de la normativa nacional frente a la violencia. Estos instrumentos nacieron dentro de un contexto específico, sin embargo, se debe reconsiderar la forma en la que fueron elaborados, para poder generar mayor efectividad, al momento de activarlo. Parte de estas nuevas consideraciones que deben ser clave para generar procesos de resolución de casos de manera segura y oportuna para las víctimas, considerando actualmente, el contexto pandémico, que genera nuevos desafíos.

¹ Ley de igualdad: Fue elaborada y publicada en el año 2007, fue aprobada por la corte real de España, dicha ley se creó con la finalidad de lograr igualdad real entre hombres y mujeres. Muchos países alrededor del mundo se suscribieron a la misma, entre estos Ecuador.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1. Objetivo General

Efectuar un estudio comparativo de los protocolos de prevención y actuación en casos de violencia, acosos y discriminación de la Universidad de Cuenca, Universidad Católica de Cuenca, Universidad del Azuay, Universidad Politécnica Salesiana, del cantón Cuenca con el fin de identificar la presencia o ausencia el enfoque o perspectiva de género.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Analizar los protocolos de prevención y actuación en casos de violencia, acosos y discriminación de las diferentes universidades de la ciudad de Cuenca basándose en las sugerencias de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senecyt) para crear dichos protocolos.
- Identificar el enfoque o la perspectiva de género en los protocolos de prevención y actuación en casos de violencia, acosos y discriminación de las Universidades del cantón Cuenca.
- Diseñar estrategias para las propuestas de prevención y actuación en casos de violencia, acosos y discriminación, basándonos en las experiencias de las informantes clave.

1.1.3. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las ausencias y presencias del enfoque de género en los protocolos de prevención y actuación en casos de violencia, acosos y discriminación de las Universidades?

¿Los protocolos de prevención y actuación en casos de violencia, acosos y discriminación de las Universidades cuentan con las estrategias necesarias para la reducción o erradicación del acoso, violencia o discriminación basados en el enfoque de género?

1.2. METODOLOGÍA

La investigación tiene por objeto efectuar un estudio comparativo de los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia de cuatro Universidades del cantón Cuenca: Universidad del Azuay, Universidad Católica de Cuenca, Universidad Politécnica Salesiana y Universidad de Cuenca, e identificar las presencias y ausencias del enfoque de género que los instrumentos puedan presentar en relación al documento base elaborado por la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENECYT), y al enfoque de género. Con la finalidad de cumplir con estos objetivos se eligió el enfoque cualitativo, concretamente se utilizaron como diseños de investigación cualitativa: el análisis documental y el fenomenológico.

1.2.1. Modalidades De Investigación

Análisis Documental

El análisis documental se basa en el análisis comparativo de los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, violencia y/o discriminación, de las Universidades de Cuenca, del Azuay, Católica de Cuenca y Politécnica Salesiana. Este trabajo de titulación tendrá información secundaria sobre la temática a desarrollarse que se obtendrá mediante libros, artículos de revista científica, documentos de importancia dentro del espacio universitario tales como los planes estratégicos y protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género u orientación sexual. Documentos válidos y confiables, citados de acuerdo a las normas apa 7ma edición.

Los instrumentos de análisis son: Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay del año 2018; Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca del año 2019; Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca del año 2019; Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana del año 2018.

Los métodos claves dentro de este estudio son descriptivo, **comparativo** y analítico. Es descriptivo pues dentro del estudio se narran el contenido que los protocolos tienen, a partir de esto se da una comparación entre los instrumentos de las universidades del cantón, como también con el instrumento base para la elaboración de todos los demás, y finalmente analizar el cumplimiento del modelo dado por la SENECYT.



Diseño Fenomenológico

El diseño fenomenológico se basa en la recopilación de experiencias de “actores claves”, para lo cual se aplicó entrevistas claves de cada una de las Universidades del Cantón Cuenca, dichas informantes son parte de la construcción de los protocolos desde distintos departamentos. Inicialmente se planteaba realizar entrevistas a un o una informante clave de las cuatro Universidades sin embargo debido a los procesos de retorno a clases presenciales en la Universidad Católica de Cuenca y la Universidad Politécnica Salesiana no se logró acceder a la información.

La bibliografía de campo hace referencia a las fuentes primarias de información, las cuales se obtendrán mediante entrevistas a informantes claves de la Universidad de Cuenca, Universidad del Azuay los/as cuales fueron parte de la construcción de los protocolos o miembros de la comisión de revisión de los casos, y en el caso de la Universidad Politécnica Salesiana y Universidad Católica de Cuenca se accedió a entrevistas con la comunidad estudiantil en relación a sus percepciones de los casos de acoso, violencia y discriminación, además de cómo ha sido el funcionamiento de los protocolos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La Mujer Y Su Rol Históricamente Asignado

El ejercicio de poder en las relaciones de los sujetos no es actual sino por el contrario es parte de la historia de la humanidad. Tal situación se puede identificar en la antigua Grecia (va desde el siglo 1200 a.C. hasta el 146 a.C.), específicamente en Atenas reconocida como la ciudad del conocimiento; En donde, la principal demostración de este ejercicio de poder se encuentra en el reconocimiento de quienes son ciudadanos y quienes no lo son.

La categoría de “ciudadanos” en la época Griega tenía requisitos que se debían cumplir, por ejemplo, ser hombres con un cierto nivel económico, valorado a través de las propiedades que maneja: tierras, esclavos, extranjeros y mujeres; quienes eran considerados y consideradas objetos, que aumentan el nivel social dentro de la estructura cultural, social y política de Atenas.

Respecto a la situación de las mujeres en la antigua Grecia, se puede identificar una carencia de derechos existentes en el contexto, además de una nula participación en ambientes de discusión política y de conocimiento. Se presentó una exclusión importante a la posibilidad de acceder a espacios en los cuales se difunde el conocimiento, indispensable para el desarrollo de una vida política. Una de las razones que influyen en el pensamiento tiene que ver con “la consideración de la mujer como un ser inferior”(Lázaro, 2000a).

La concepción de que la mujer es un ser inferior, era socializado a través de aquellos filósofos que enseñaban en la antigua Grecia tal es el caso de Sócrates el cual “atribuye la inferioridad femenina a su propia naturaleza y a la falta de educación, siendo deber del marido proporcionársela” (Lázaro, 2000b).

El sistema sexo-género en la época Romana (siglo III a.C. hasta el siglo VII), responde a patrones sociales de dominación y sumisión que reproducen las diferencias entre los hombres y mujeres (Salas Moya, 2015). En la misma línea, se presenta una clara división de clases entre la población, además de una división sexual de trabajo, pues se reconocía que “el papel de la mujer debía quedar como cuidadora y educadora de los hijos” (Corredor & Pastor, 2020). Se mencionan hijos pues eran aquellos los que tenían el derecho a acceder a una educación brindada por mujeres madres, en cuanto a los pertenecientes a las clases sociales altas, la educación provenía de filósofos.

La consideración de la división de los sexos no era un dato inicial de la sociedad romana, sino por el contrario, es una construcción que parte del derecho romano, esto implica, que no era una concepción natural, sino una norma obligatoria en respuesta a las reglamentaciones de las familias de los grupos sociales importantes de Roma (Salas Moya, 2015). Basados en estas reglamentaciones, se plantea una concepción la cual manifiesta que es reconocido un único sistema sexo/genero: hombres y mujeres, los cuales resultan fundamentales en los grupos sociales.

En el transcurso entre la edad media la base de la educación era la familia sobre todo en los/las niños/niñas, los cuales recibían de sus padres conocimientos diferenciados en relación a las funciones a las que debían atender según su sexo y su clase social. Es por esto que las niñas permanecían con su madre, mientras que los niños pasaban con su padre (Segura Graíño, 2007). En la educación la religión era quien definía la orientación que debía darse la formación a las personas y los contenidos que debían suministrarse. En cuanto a la Educación Superior, las personas que podían acceder a esta pertenecían a la nobleza o la burguesía vinculadas a una vida urbana, eran en su mayoría hombres; aunque existían mujeres que en la mayoría de los casos utilizaban las posibilidades que “ofertaba” la vida religiosa para de esta forma intentar acceder a la Educación Superior (Segura Graíño, 2007).

En la Revolución Francesa se genera la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, mostrando una clara y excluyente división entre las cuales las mujeres no están concebidas como parte de las relaciones sociales. A partir de esta declaración excluyente nacen respuestas desde los feminismos, con la finalidad de una reivindicación desde la concepción de la mujer como un ser importante en el desarrollo social, hasta verla como un sujeto de derechos. Olympe de Gouges, académica feminista de la época de la Revolución Francesa, mostrando su desacuerdo con la declaración elaborada en la Revolución Francesa se plantea la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana².

Estas vivencias parten de estereotipos que refieren a “asignaciones que producen generalizaciones en relación a los atributos, características o roles de un grupo social particular sin considerar las habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales” (Cook & Cusack, 2010). Partiendo de esta consideración, los estereotipos relacionados a lo masculino señalan que los “hombres” están interesados a temas técnicos y analíticos, por lo

² Declaración de los Derechos de la mujer y la ciudadana, es un texto redactado en 1791 por Olympe de Gouges, parafraseando la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789. Esta declaración propone la emancipación femenina en el sentido de la igualdad de derechos o la equiparación jurídica y legal de las mujeres en relación a los varones.

cual están orientados hacia lo objetivo y racional, mientras que el estereotipo de lo femenino hacia lo afectivo, pasivo, intuitivo puesto que socialmente se consideran emocionales y subjetivas. “La consideración de concebir a las mujeres como “pasivas, emocionales y subjetivas”, dio lugar a que se asuma históricamente no desempeñar actividades de carácter científico” (Chapa & Quezada, 2020).

En la época Contemporánea, en los años 1880 y 1990, a pesar de la reducción que se da en gastos hacia la educación en consecuencia a la crisis económica que afecta a muchos países de Latinoamérica, el nivel de escolarización y la participación de las mujeres en general aumentaron de manera notable; Hasta la actualidad el acceso de las mujeres a la Educación Superior ha evolucionado en comparación de otras épocas, incluso el ingreso de mujeres es mayor a la de hombres; sin embargo, es indispensable entender desde una mirada interseccional, que aquellas mujeres que acceden a dichos espacios tienen condiciones para el acceso y la permanencia, mientras que en menor medida en cuanto al acceso o con menor permanencia se encuentran la población negra, de las nacionalidades indígenas, de la diversidad, además de mujeres con bajas condiciones socioeconómicas.

2.2. ¿Qué Pasaba Con Las Mujeres En El Ecuador?

La realidad de las mujeres dentro del país no era distinta a la vida alrededor del mundo, los estereotipos sociales de género En la época republicana existían derechos otorgados hacia lo masculino, situación por la cual mujeres y otros grupos poblacionales, luchaban por conseguir derechos elementales, tales como: derechos sociales, económicos y políticos, los cuales tiene carácter universal, el cual era coartado debido a los prejuicios existentes en las legislaciones y en las costumbres de la época. Entre los derechos sociales en los cuales aterrizaban los estereotipos está el derecho a la educación.

“La comunidad universitaria está constituida por actores los cuales se encuentran estratificados según sus rasgos de poder y autoridad, además diferenciados según clases social, género, pertenencia étnico-cultural, capacidades diferentes, orientación sexual” (Silva, 2017). Al representar un micro cosmos de la sociedad se reproducen estructuras de desigualdad basadas en las diferencias históricamente construidas alrededor del deber ser de ciertos grupos (mujeres, pueblos y nacionalidades, discapacidades, etc...) (Silva, 2017).

Una de las demandas históricas de los sectores excluidos del Ecuador durante la época de la República Oligárquica (1912-1971), estuvo relacionado a la ampliación entorno al acceso a la Educación Superior, en el contexto de un sistema educativo de las élites de la época, a partir de estos reclamos sociales este cerco empezó a quebrarse en los años 70;

es así que entre los años de 1951 al 2012 la matrícula Universitaria aumentó 120 veces, pasando de 4571 a 552.314 estudiantes (Silva, 2017, p. 113).

La tendencia relacionada con el incremento de la matrícula universitaria ha ido de la mano con el incremento de mujeres matriculadas respecto a hombres. Hacia el año 2012 “las mujeres constituían el 55.6% de la población total matriculada en las Universidades” (Silva, 2017, p. 114). Pese a este innegable avance de las estudiantes mujeres dentro del ámbito Universitario en cuanto acceso, hay situaciones que están involucradas, tales como: la existencia de brechas de desigualdad relacionadas a la pertinencia étnica cultural, diversidades sexuales y capacidades diferentes; la permanencia de áreas de formación “feminizadas” y “masculinizadas” que para Larrea (2014) implican “una asimetría de género en cuanto al acceso” (Silva, 2017, p. 116). Y la discrepancia entre el acceso y la graduación de las mujeres y su menor incorporación al mercado laboral.

Si bien el acceso a las mujeres a la Educación Superior ha ido en aumento, las brechas antes mencionadas no permiten una igualdad real, además la forma de relacionamiento dentro de los espacios educativos entre hombres y mujeres no ha variado; existen aún relaciones de poder que tienen origen en los roles y estereotipos de género socialmente asignados. Estas formas no sanas de relacionamiento se reproducen entre los sujetos dando como consecuencia vivencias de violencia.

2.3. La Violencia De Género Contra Las Mujeres. Revisión Histórica

Desde la filosofía la violencia ha tenido varias explicaciones y/o justificaciones, filósofos como Santo Tomás, planteaba que “los hombres son violentos por naturaleza a causa del pecado original” (Taboada, 2010). Mientras Sartre (1996) considera a la violencia como un proyecto existencial, el cual se ejerce hacia un sujeto o un objeto bajo decisión propia entendiendo que:

Él o lo otro -sea un objeto de la realidad o un sujeto- no tiene ningún valor para mí.

Nada de lo otro vale para mí y por eso lo puedo destruir, desgarrar, eliminar, a menos que la violencia del otro me detenga (Taboada, 2010).

Bajo estas categorías iniciales de análisis de la violencia, junto con muchas otras como lo planteado por Rousseau quien escribe en El Contrato Social: “El hombre nace bueno, la sociedad lo corrompe” (Taboada, 2010), nacen críticas fundamentales para entender cómo se reconocen los cuerpos en un sistema por completo violento. Dentro del sistema capitalista, patriarcal en el cual la humanidad ha venido desarrollándose a lo largo

de la historia, se ha creado una división de cuerpos en relación a su papel dentro del contexto económico político y social.

Esta división nace de cómo se crean cuerpos que son útiles al sistema, aquellos que consumen, o que sirven para el consumo, y aquellos que no son útiles al sistema. Siguiendo con la misma línea, se da la construcción del sujeto único y la categoría otro, como aquel sujeto que no es el modelo único ni universal, por el contrario, es una forma de vida y de corporalidad distinta a la hetero-cis-patriarcal³.

La mujer dentro de esta lógica ha sido considerada “la otra” frente a lo masculino hegemónico, a generar esta división, la mujer se considera un ser inferior que debe manejarse mediante el cumplimiento de las normas o la imposición de vida que lo masculino dictamina, frente a esta situación nace la violencia de género que se relaciona de manera directa con la violencia contra las mujeres.

Como se ha mencionado anteriormente la violencia hacia las mujeres no es nueva, por el contrario, ha sido parte de la historia de la humanidad, en los años 60 y las décadas de los 70 y 80 se pone en auge el movimiento feminista radical, el cual tenía como objetivo visibilizar la violencia presente en la vida de las mujeres, sobre todo dentro del espacio privado que socialmente no se consideraba debido a el pensamiento de que: “los trapos sucios se lavan en casa”, es decir que todo aquello que se viva dentro del ámbito familiar se debía resolver allí. Lo que propone el feminismo es hacer público lo privado, bajo la consigna lo personal es político.

2.4. La Violencia De Género Contra Las Mujeres. Corrientes Feministas Y Su Aporte

El feminismo radical se originó en los movimientos contestatarios de los años 60 es decir en el siglo xx, esta “nueva forma” de feminismo se define como radical porque etimológicamente se propone buscar la raíz de la dominación (Puleo, 2005). Dentro de su teorización del sexo como categoría social y política, el modelo racial es clave al momento de analizar las relaciones de poder entre los hombres y mujeres (Puleo, 2005). Dichas relaciones de poder se encuentran presentes en las relaciones sociales y las vivencias de los sujetos dentro de los espacios en los cuales se desarrolla, el análisis de las relaciones

³ Hetero-cis-patriarcal hace alusión a una norma social de relacionamiento en donde se prima lo heterosexual, cisgénero (que se entiende como la coincidencia entre la identidad de género con su parte “sexual biológica”); y patriarcal como esta línea de lo masculino como guía y mandato.

de poder aporta al entendimiento de las causas, consecuencias en el pleno ejercicio de los derechos humanos.

Otras corrientes feministas también aportan en la comprensión de la violencia contra las mujeres, así por ejemplo, la crítica feminista al marxismo, partiendo de “vacíos” que dicha teoría propone en relación a la importancia del trabajo reproductivo de las mujeres y el trabajo productivo del hombre, y los procesos de esclavitud capitalista presenta una crítica desde la lógica anticapitalista, y este cuestionamiento hacia la explotación que se presentan al proletariado y la relación de dominación que se reproduce dentro del ámbito privado, con esta lógica de explotación al cuerpo de la mujer desde los mismo sujetos oprimidos en el ámbito público.

2.5. Conceptualización De La Violencia Y Su Tipología

Como lo menciona Han, la violencia ha sido parte del tejido de la realidad humana desde que se tiene memoria. Es en este devenir histórico que el ser humano se sitúa alternadamente como objeto de violencias de todo tipo: Violencia para sobrevivir, violencia para asegurar el poder, violencia para liberarse de la opresión, violencia física, psíquica, instrumental, expresiva y simbólica (López, 2017).

La violencia es un acto coercitivo el cual implica “imposición del poder de quien la ejerce para regular la conducta de quien es objeto de dicha acción u omisión” (Pita Hernández, 2014). Las formas en las cuales se expresan las violencias pueden ser: Físicas, psicológica, sexual, simbólica, gineco-obstétrica. Se menciona aquí la violencia inherente al sistema; no solo de violencia física directa, sino también de las más sutiles formas de coerción que imponen relaciones de dominación y explotación, incluyendo la amenaza de la violencia (Žižek & Antón Fernández, 2017).

La violencia física representa un método con el cual se puede doblegar la voluntad de la otra persona para así conseguir una serie de objetivos deseados, dicha violencia se expresa mediante pellizcos, empujones, bofetadas, que pueden llegar a dejar grandes lesiones en el cuerpo de la persona víctima (López, 2017).

La violencia psicológica se caracteriza por el uso de: “gritos, amenazas de daño, aislamiento social y físico, así como también acusaciones sin fundamento, atribución de culpas por todo lo que pasa; ignorar, no dar importancia o ridiculizar las de necesidades de las mujeres”(Olvera et al., 2012). Este tipo de violencia llega a tener grandes afecciones en la vida de los sujetos que la perciben, pero al no dejar secuelas visibles en el cuerpo es

difícil generar procesos de denuncias formales por la supuesta “falta de pruebas”, lo cual es cuestionable pues las secuelas se las puede identificar en la falta de interés en las actividades, como también en la forma de auto percepción alterada que tiene el sujeto sobre sí mismo.

Bourdieu (1998) manifiesta que el entendido de la violencia simbólica es a partir de la idea de una violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas la cual se ejerce a través de mecanismos puramente simbólicos de la comunicación y el conocimiento. De la misma forma, llega a ser toda conducta que, a través de la producción o reproducción de patrones estereotipados, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones sociales y culturales; transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad frente a una supuesta “superioridad masculina” (Bourdieu, 1998).

La violencia de género consiste en la ejecución de actos que atentan contra la integridad física, psicológica, moral, sexual, patrimonial o simbólica, así como amenazas de actos que perpetran, transmiten; reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, generando un proceso de naturalización de la subordinación femenina o basada en criterios de género en la sociedad (Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología, 2018).

La violencia de género se ve implicada en las ideas culturales y normas sociales, donde se establecen libertades y limitaciones en las mujeres y hombres, pues cada uno tiene un rol ya definido por la sociedad. La cultura legitimaba la creencia que el hombre es superior y tiene derecho a tomar decisiones o exigir acciones a la mujer disminuyendo así su valor personal.

La violencia política es definida como:

Aquella que es perpetrada por una persona o grupo de personas de manera directa o indirecta en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensora de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales o en contra de sus familias. (Universidad de Cuenca, 2019)

De la misma forma existe la violencia sexual, la cual representa:

Toda acción que implique vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a

través de amenazas, coerción, uso de la fuerza. Dentro de los espacios laborales o académicos, la violencia se llega a ejercer mediante presiones tanto físicas como psicológicas, con las cuales se busca conseguir lo deseado a cambio de situaciones que necesitan las víctimas. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

2.6. Violencias En La Educación Superior

En las instituciones de educación superior al igual que otros espacios de interacción social se producen varios tipos de violencia y como en otros lugares “quedan silenciados generando sentimientos de vulnerabilidad, desprotección e impunidad” (FLACSO Ecuador, 2019). Es por este motivo que la educación en el sector universitario debe tener en cuenta esta realidad, Macías Cedeño establece que se deben buscar mecanismos para reducir la violencia de género en este sector de la educación, puesto que dicha conducta no hace distinción entre estudiantes ni profesionales (Peña-Briceño, 2021).

La violencia de género contra las mujeres es aquella violencia que se ejerce contra las mujeres solo por el hecho de ser mujeres; se ha visto presente dentro de las instituciones de educación superior. En este sentido López (2019) indica que

El problema de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior no es un tema reciente, sin embargo, sí es importante consignar que en los últimos años se registran crecientemente denuncias en distintas universidades de la región, a cargo de estudiantes, docentes e investigadores, que durante años silenciaron sus experiencias de violencia por temor a las consecuencias académicas. (Peña-Briceño, 2021)

En cuanto a lo que se puede dar dentro de la institución de educación superior se encuentra la violencia entre pares (estudiantes, administrativos, docentes u otro personal contratado), o también se presenta entre las personas en las cuales existe una relación de superioridad jerárquica, situación que agrava las condiciones y las consecuencias de las violencias además de generar mayor desprotección a la víctima.

Esta violencia repercute en el estado de ánimo, en las formas de desenvolvimiento, en el rendimiento tanto laboral como académico de los sujetos víctimas de esta situación. Como lo menciona Uribe (2015), las consecuencias de la violencia que se genera, si bien

son graves para quienes lo padecen directamente, el efecto trasciende hacia las familias de las víctimas generando en ellas también situaciones de conflicto en los ámbitos en los que se desenvuelven. (Uribe et al., 2015).

La violencia de género dentro de las Instituciones de Educación Superior, no se da de la misma manera, ni genera las mismas afecciones en los sujetos. Existen condiciones que atraviesan a los sujetos frente a las vivencias. Para realizar un análisis integral de las consecuencias que la violencia tiene, es indispensable tomar en cuenta cada una de las condiciones que atraviesan a los sujetos (edad, género, identidad sexual, etnia, condición socio económica, etc...).

2.7. Interseccionalidad, Una Visión Política Para El Análisis De La Violencia

La interseccionalidad tiene muchas entradas, desde una forma de ver el feminismo hasta ser un enfoque teórico metodológico de análisis de la realidad social. Este enfoque de análisis fue planteado por primera vez por las feministas afroamericanas las cuales criticaban el esencialismo del concepto género, ya que todas las definiciones que se encuentran alrededor de dicho concepto se basan en las experiencias de las “mujeres blancas”, “familias de clase media y con formación cristiana”.

Las feministas afroamericanas para demostrar esta situación se percataron de que existen “sistemas de opresión entrelazados”, con este concepto abordaban la interconexión entre patriarcado, heterosexualidad, racismo, colonialismo y capitalismo (M. La Barbera, 2017). Este movimiento feminista realizaba una fuerte crítica, partiendo de que sus realidades eran mucho más complejas que lo generalizado desde el llamado “feminismo blanco”, ya que si bien eran mujeres también eran: negras, pobres o ricas, educadas o no educadas, entre otras realidades que les atraviesan (Salem, 2014).

La interseccionalidad como metodología, sirve también para teorizar el privilegio y como ciertos grupos considerados dominantes, crean estrategias de poder para preservar su situación de superioridad (Mendia Azkue & Biglia, 2015). Partiendo de esta ruptura con la forma de mirar a un sujeto único “mujer”, y cuestionar como hay diversas variables que cruzan la vida de los sujetos, es como se convierte en una nueva forma de análisis de la realidad, el cual ha sido tomado por varias disciplinas como la sociología, los estudios raciales y la etnografía.

En el caso de la violencia de género dentro de la educación superior, es necesario un análisis desde la visión de lo interseccional, puesto que si bien existe una situación en

común dentro de un mismo espacio, la forma en la cual se ejerce la violencia y sus consecuencias no son las mismas, debido a que se cruzan variables como la edad, la situación socio económica, el lugar de procedencia (partiendo que existe mucha migración dentro del sistema educativo), condición de discapacidad, etnia, orientación sexual e identidad de género, además de la posición social que ocupan dentro del espacio académico (docentes, personal administrativo, trabajadores/as, estu diantes). Sin entender todas estas situaciones que entrecruzan la vida de los sujetos, se genera un proceso de sobre generalización, el cual no permite la construcción de acciones afirmativas para una igualdad material y un adecuado acceso a la justicia.

2.8. “Protocolo”, Un Instrumento Para Prevenir Y Atender El Acoso, Violencia Y Discriminación Por Género

2.8.1 El Acoso, Una Forma De Violencia Silenciosa

El acoso se define como todo tipo de “maltrato, persecución o victimización de índole físico, psicológico o sexual, se caracteriza por persistentes ataques de naturaleza física o psicológica a un/a empleado/a o grupo de empleados/as; por lo general, se trata de ataques imprevisibles, irracionales o injustos” (Universidad de Cuenca, 2019). El acoso es una situación que ha estado dentro de las instituciones de educación superior por largo tiempo, además ha sido parte de las relaciones sociales.

Las vivencias del acoso y las consecuencias que esta situación tiene, tanto en las actividades de los sujetos víctimas, en su salud mental, como también en las personas que les rodean, llevan a cuestionar la naturalización de estas situaciones y proponer formas en las cuales se puedan generar procesos más sanos de convivencia.

Si bien los sujetos que percibían el acoso no lo concebían de tal modo y menos aún se lo consideraba como un término parte de las legislaciones, fue hasta 1974 que se utilizó la concepción de “acoso sexual” como un término jurídico en la Universidad de Cornell, Estados Unidos, por un grupo de mujeres feministas. Usaron esta terminología al analizar sus vivencias con “hombres” en el ámbito laboral, pues mencionaban que constantemente eran víctimas de chantajes sexuales, actitudes que estaban normalizadas dentro de su espacio laboral (Echeverría et al., 2017).

Nicholson (1992), en su conceptualización del acoso agregó el ámbito académico y la definió como: cualquier indeseada e inaceptada insinuación sexual, petición de favores

de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo.

En tanto el acoso laboral se conoce también como hostigamiento laboral, de acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 13 es un tipo de violencia de género caracterizada por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa a través de conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres, 2018).

El acoso sexual en el Código Orgánico Integral Penal-COIP se tipifica como:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí mismo o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad, laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curador o curadora, ministro de culto, profesional de la educación o salud, personal responsable en la atención o 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 pueden tener en el ámbito de dicha relación. (Universidad de Cuenca, 2019)

2.8.2. Discriminación, Otra Forma De Violencia De Género

La palabra discriminación hace referencia a un término polisémico en el que se distingue una amplia variedad de significados, en función del aspecto discriminatorio al que se refiere (político, social, económico, racial, etc.) (Guardia, 2013). Estas situaciones son parte de las vivencias de las personas, sin embargo, hay que considerar que no es una vivencia natural, la cual puede traer siempre consecuencias negativas a las personas que son víctimas de procesos discriminatorios.

La discriminación por razones de género se deriva de las supuestas diferencias entre hombres y mujeres y se constituye en el fenómeno llamado sexismo, esta situación es una forma de discriminación que llega a estar presente en espacios de socialización tales como el trabajo, el ambiente escolar, etc. “Se define como una actitud o prejuicio hacia las personas en relación a su sexo biológico, bien sea hombres o mujeres” (Grueso, 2009).

De la misma forma la discriminación se conoce como: “la asignación de un trato desigual a los componentes de un género privilegiado los intereses, oportunidades y derechos del otro, podemos considerar que cualquier forma de discriminación hacia la mujer es, en sí misma, un hecho violento” (Banchs, 1996).

El artículo 176 del Código Integral Penal (COIP), define a la 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. (Universidad de Cuenca, 2019)

2.8.3. Cuidado ¿Una Forma Para Prevenir Violencia, Acoso Y Discriminación?

La importancia de concebir el cuidado como una categoría clave dentro de este análisis, parte de la necesidad de considerar que somos sujetos interdependientes, siempre el ser humano necesita de los demás en algún grado. Sostener la idea contraria a toda evidencia de que las personas son independientes y auto suficientes, es un modo de negar que no se puede prescindir de los demás.

El cuidado es un proceso de construcción de la subjetividad de un modo afín a cierto sistema de relaciones sociales preexistentes, con el fin de garantizar su continuidad (Izquierdo, 2003). De acuerdo a Leonardo Boff y su obra “El Cuidado Esencial” citado en (Cruz Castillo et al., 2018), propone que se debe recuperar algo que es consustancial al ser humano como es el cuidado del otro, el mismo que debe verse no como un hecho metafísico sino por el contrario como la forma más cotidiana de humanidad, se presenta en el cuidado del planeta, del entorno inmediato, de nosotros y nosotras mismos o mismas, que se refleja en el cómo se cuida a los cercanos, los considerados socialmente como diferentes y aquellos a los cuales un sistema excluyente los llama desvalidos.

La cooperación y la coexistencia es lo que ha garantizado la supervivencia y la continuidad de la vida. Se trata de enfatizar la importancia imperativa del vínculo afectivo, de comprender que las relaciones humanas son todas relaciones de dependencia, siempre

frágiles y discontinuas podemos afirmar que la capacidad y necesidad de cuidado constituyen la esencia humana y son absolutamente fundamentales para la supervivencia.

La vocación por el cuidado, que es propia de lo humano y que nos permite sentir al otro, encontrarnos es su experiencia y poner nuestros recursos a su disposición, es también elemento primitivo de la moral que nos impone el deber del cuidado. El cumplimiento del deber del cuidado de la vida se hace patente en la empatía y la escucha, e implica entonces el retorno a lo humano y el reconocimiento de los derechos inherentes a la condición humana.

Un elemento indispensable a tener en cuenta es la ética del cuidado en la cual se resalta la importancia de una corresponsabilidad de carácter universal en el cual las lógicas del cuidado se reaprehendan y se puedan socializar con toda la humanidad como lo menciona Cortes Pérez (2011, pág. 1) citado en (Cruz Castillo et al., 2018) la ética del cuidado construye nuevas propuestas con las que se proyecten formas de resolver los conflictos sin acudir a la violencia, por lo tanto, no abarca la concepción conservadora dirigida a una población específica; sino modos de reparar la sociedad y el entorno en distintos contextos sociales.

El acoso, la violencia y la discriminación son situaciones que se encuentra dentro de los espacios de socialización y de relacionamiento, deben cambiar por completo y solo empezamos desde la prevención. Que no debe darse a partir de construir sanciones por si pasa, sino por el contrario construir una lógica de interdependencia y de horizontalidad, que implique la preocupación por los o las otros otras por sus necesidades, pensamientos y sentimientos.

2.8.4. El Enfoque De Género En Los Instrumentos De Prevención Y Atención ACasos De Violencia

Según la Secretaria de Educación Superior (2018), el enfoque de género: permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas y sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia (Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior, 2018).

El enfoque de género es un elemento que debe ser parte de los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, violencia y discriminación de las universidades

del cantón Cuenca es una “herramienta teórico metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones y normas que las sociedades establecen a partir de las diferencias biológicas entre mujeres, dentro de una matriz heterosexual” (Universidad de Cuenca, 2019).

De la misma forma es una categoría la cual permite describir, analizar las diferencias, desigualdades que han existido y siguen existiendo entre los sujetos, están presentes en una sociedad y contexto determinado. Su forma de manifestación es a través de asimetrías de poder, inequidad en el acceso, uso y control tanto de recursos como de oportunidades. A partir de las diferencias biológicas que para Butler (1993), también son construcciones sociales, y los roles que se les asignan a estas, llegan a impactar en el uso de espacios y en la realización de actividades que socialmente se ha construido para un grupo específico generando procesos de exclusión.

Debido a que no basta con declarar la igualdad de trato, cuando en la realidad no existe igualdad de oportunidades. Esto significa que el diferente y jerarquizado papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, y las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad (Lamas, 1996).

Si bien este es el concepto que se presenta en algunos de los protocolos, existe también el concepto de la perspectiva de género término que es comúnmente pensado como algo similar al concepto del enfoque. La perspectiva de género es “una voluntad política para transformar el orden de los géneros” (Lagarde, 1996). Es tomar conciencia de las diferencias que están presentes en las relaciones, como socialmente se ha considerado a un género superior al otro y como esta lógica afecta al desarrollo ejercicio de los derechos del sujeto considerado como inferior.

Además, la perspectiva de género implica

Reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una cuestión sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que, si las funciones biológicas son tan dispares,

las demás características -morales, psíquicas- también habrán de serlo. (Lamas, 1996)

2.8.5. Prevención Y Actuación Frente A Las Violencias

“La prevención de todas las formas de violencias de género comienza por la educación en la igualdad” (Gómez, 2007). En la construcción de los protocolos, se plantea dentro de la estructura que el instrumento debe tener, toda una sección dirigida a trabajar con diversas técnicas la prevención, pues las situaciones como el acoso la violencia y la discriminación vividas en los espacios académicos no se pueden naturalizar por el contrario se plantea evitar a toda costa.

Existen estrategias cognitivo-sociales que apoyan a la producción de prevención de la violencia como son estrategias de negociación, pensamiento crítico, alternativas al conflicto. Mejorar procesos para identificar, manejar y afrontar situaciones negativas. Anticipar consecuencias a conductas violentas. Educación ligada al desarrollo de habilidades sociales, Implementar habilidades comunicativas. Utilizar modelos de vida real y de desarrollo a través de una técnica conocida como role-playing. Reconocer la importancia de ser empáticos/as, y de controlar sus impulsos (Gonzales & Carrasco, 2006).

Es de gran importancia el análisis sobre prevención pues nos permite en un primer momento ver cuál es la lógica que dichas acciones tienen, en segundo entender cuáles son las situaciones en las cuales las formas para generar prevención de violencia fallan. Para conseguir prevención es indispensable el elemento “no dañar”, bajo esta premisa se debe manejar todas las estrategias que busquen lo mejor para los sujetos.

En cuanto al proceso de actuación, está directamente relacionado con el hacer en relación a la violencia, el acoso y la discriminación. Es decir que papel toma la institución de educación superior frente a los casos que presentan, cuál será la forma de actuar frente a víctimas, que procesos se pueden hacer para generar conciencia, sanciones y otros tipos de consecuencias frente a las actitudes que se dan en las relaciones entre los sujetos que conviven y forman parte de la institución.

2.9. Fundamentación Legal Base De Los Protocolos De Prevención Y Actuación Frente Al Acoso, Violencia Y Discriminación

Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación En Instituciones De Educación Superior tienen un sustento legal tanto en la normativa internacional, nacional, además de convenios y tratados a los cuales el país está

suscrito. En cuanto a la normativa internacional encontramos la Convención Sobre La Eliminación De Todas Formas De Discriminación Contra La Mujer (CEDAW) y la Convención Belém Do Pará.

La Convención Contra Toda Forma De Discriminación (CEDAW), es un “tratado internacional que reúne las distintas medidas que deben tomar los estados para lograr que las mujeres posean y gocen de los mismos derechos que los hombres, en una situación de igualdad no solo jurídica sino también de facto” (Chamberlain, 2016).

CEDAW en su artículo 2 plantea aquello firmado y ratificado por los estados como: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y se comprometen a:

Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación.

Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación, 2018).

El Comité presente en la CEDAW en su Recomendación General número 35 plantea:

Se considera que la violencia de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales por los cuales la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres y sus roles estereotipados se perpetúan. El Comité deja claro que esta violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres así también para el pleno disfrute de los derechos de las mujeres (Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación, 2018).

La Convención Belem Do Pará⁴ establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados parte de la Convención (*Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*., 2010).

Belém do Pará en su artículo 3 menciona: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. Este derecho incluye, entre otros:

- » El derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación
- » el derecho de las mujeres a ser valoradas y educadas libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. (*Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)*., 2010)

La Constitución de la República del Ecuador en su Artículo 11, numeral 2 plantea: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio -económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

(Constitución de la República del Ecuador, 2008)

⁴ La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia contra la Mujer (BELÉM DO PARÁ, fue suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, en Brasil en 1994. Dicha convención define la violencia contra las mujeres además establece el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

En el Artículo 66 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador en relación al acoso, violencia y discriminación; El Estado reconoce y garantizará a las personas el derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual
- c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanas o degradantes. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en su artículo 1 objeto demuestra que:

El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades. (Asamblea del Ecuador, 2018)

Según la ley Orgánica de Educación Superior (2018), en su artículo 13 son funciones del sistema de Educación Superior, entre otras:

- p) Implementar políticas y programas institucionales con el fin de erradicar cualquier forma de violencia
- q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional)



r) Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género

s) Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados. Estos mecanismos podrán ser implementados contra cualquier integrante de la comunidad universitaria LOES.

CAPÍTULO III

3. MARCO REFERENCIAL O CONTEXTUAL

3.1. Situaciones De Acoso, Violencia O Discriminación En Las Universidades.

La violencia de género, el acoso y la discriminación han estado presentes en cada una de las instancias de la vida de los sujetos, dicha violencia nace de las relaciones inequitativas de poder, las cuales influyen en el desenvolvimiento de las personas además de generar inequidades de género. Espacios como la iglesia, escuela, familia se convierten en espacios de socialización, dentro de los cuales se reproduce la violencia. Las instituciones de Educación Superior, también son espacios en los cuales se dan interacciones sociales, en las cuales se la violencia puede estar presente.

En un estudio denominado “Acoso Sexual en las Universidades, Validez de un Instrumento de Medición” realizado en varias de las Instituciones de Educación Superior, se demostró que el acoso sexual se presenta de maneras distintas por cada área de la comunidad universitaria, dando así que: administrativa (37%), estudiantil (27%), docente (25%) y docentes por contrato (14%) (Guarderas et al., 2018).

Como resultado de un estudio denominado “Las Mujeres como Referente de Gestión en la Universidad de Cuenca”, el cual fue realizado con docentes, obtuvo como resultado que el 99% de los y las docentes encuestadas percibían relaciones asimétricas de poder, las cuales se representaban a través de situaciones de violencia de género (Crespo García, 2014).

3.2. Instituciones De Educación Superior Del Cantón Cuenca: Datos Históricos

La **Universidad de Cuenca** fue creada bajo decreto legislativo el 15 de octubre de 1867, bajo la presidencia de Jerónimo Carrión y Palacio, en sus inicios se denominó Corporación Universitaria del Azuay. Contaba con las facultades de Jurisprudencia, Medicina y Farmacia, Filosofía y Literatura, y Teología (Lloré Mosquera, 1968). “El doctor Benigno Malo Valdivieso fue designado por derecho propio primer Rector de la naciente institución” (Lloré Mosquera, 1968). Posteriormente pasó a llamarse Universidad del Azuay.

En sus inicios la Corporación Universitaria del Azuay, estaba destinada a educar “Hombres de bien” con conocimientos en las ciencias y con valores religiosos “indispensables para la vivencia en comunidad”, bajo esta premisa las mujeres no estaban pensadas dentro del programa educativo (Crespo García, 2014). Fue hasta 1919 que se registra la primera matrícula en la Facultad de Medicina, realizada a favor de Matilde Hidalgo, quien transgrede lo establecido bajo las normas de la sociedad cuencana (Lloré Mosquera, 1968).

En 1926 se constituye con el nombre definitivo Universidad de Cuenca y se incorpora el principio de autonomía. En la actualidad cuenta con 12 Facultades y 54 carreras. En relación al resto de universidades del cantón y el país es la única que cuenta con la carrera de Género y Desarrollo.

La **Universidad Católica de Cuenca** fue aprobada como institución universitaria por el presidente Dr. José María Velasco Ibarra, bajo decreto del 7 de septiembre de 1970 (Universidad Católica de Cuenca, 2018). Su creación estuvo a cargo del sacerdote César Cordero y Moscoso, bajo la premisa “Primero Dios y Después Voz”. En la actualidad la Universidad Católica de Cuenca cuenta con 28 carreras universitarias, 21 posgrados y 28 carreras cortas. El lema que maneja dicha institución es Dios, Patria, Cultura y Desarrollo (Universidad Católica de Cuenca, 2018).

La **Universidad del Azuay** nació en 1968 y tiene su sede en la ciudad de Cuenca, en sus inicios fue parte de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, luego de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Fue hasta 1990 que luego de cumplir con todos los requisitos legales necesarios fue reconocida como Universidad del Azuay, mediante decreto presidencial (Cordero-Iñiguez, 2019).

Durante el primer año de vida institucional como sede de la Universidad Santiago de Guayaquil en Cuenca, tenían alrededor de 60 estudiantes de los cuales algunos se convirtieron luego en docentes, entre esta primera generación de estudiantes no constaban mujeres, posterior a 1990 se registran mujeres en la Universidad del Azuay (Cordero-Iñiguez, 2019).

Actualmente la Universidad del Azuay brinda formación de pregrado en 29 escuelas las cuales se encuentran distribuidas en 6 facultades además de maestrías y posgrados los cuales responden a las necesidades identificadas en nuestra Región y País (Universidad del Azuay, 2019).

En el caso de la **Universidad Politécnica Salesiana (UPS)**, nace a partir del 5 de agosto de 1994, cuando el presidente de la república era el Arq. Sixto Durán Ballén. “La UPS

nace en una época muy crítica desde el punto de vista social y económico” (Universidad Politécnica Salesiana, 2017). Luego de la aprobación de creación de la Universidad, la comunidad salesiana en el Ecuador inicia actividades dentro del Centro de Educación Superior en octubre de 1994. Se creó para cubrir “la necesidad de vinculación con la sociedad; la necesidad de incorporar ciencia y tecnología en la formación; la necesidad de investigación vinculada a los grandes problemas sociales” (Universidad Politécnica Salesiana, 2017).

Actualmente la universidad Politécnica Salesiana cuenta con 32 carreras universitarias divididas en 18 facultades, las cuales buscan responder a las necesidades contextuales y de conocimiento que la ciudad y el país presentan (Universidad Politécnica Salesiana, 2017).

3.2.1 Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación. Elaboración y situación actual en las Universidades de la Región Sur del Ecuador

Los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, violencia y discriminación se crean a partir de “la concepción tanto social como legal en relación a que toda persona toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral” (Senecyt, 2018). El acoso y la violencia machista son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto a las personas. De la misma manera, la violencia y la discriminación asociadas a la orientación sexual y la identidad de género constituyen una forma de atentar contra la libre expresión de las personas.

En este sentido, estas formas de maltrato y subordinación resultan inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. Es por esto que las instituciones de educación superior junto con la secretaría de Educación Superior (Senecyt) plantean la necesidad de la creación de un instrumento para poder combatir con esta situación y no naturalizarla.

El protocolo elaborado en el marco de las políticas de la SENEYCYT, constituye la base para los protocolos de las Universidades locales:

A las instituciones de educación superior (IES) en el abordaje del tema de acoso, discriminación y violencia sexo-genérica han decidido elaborar un protocolo de manera conjunta con Acción Ciudadana por la Democracia y Desarrollo (ACDemocracia) y CARE Ecuador en el marco del proyecto Mujeres con Voz,

cofinanciado por la Unión Europea. Así, la presente propuesta ha sido construida en un proceso de revisión y análisis de diversos protocolos de erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario, implementados en las universidades de Ecuador y de reconocidas universidades de varios países. (SENECYT, 2018)

El Protocolo creado en el marco de la SENECYT, tiene como objetivo permitir a las diferentes Instituciones de Educación Superior que no cuenten con un protocolo de atención, acogerse al mismo de acuerdo con sus particularidades y especificidades, como un mecanismo que se establezca institucionalmente o como un elemento referencial para la elaboración de su propia normativa. Con la finalidad que esto permita contar con instrumentos para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y el acoso sexual, y convertir los campus universitarios en espacios armónicos y libres de violencias.

La mayoría de los protocolos fueron creados durante el año 2017, 2018 y 2019, durante esos años se generaron proceso tanto de socialización como de consulta en relación a las temáticas que el protocolo como tal abordaría. Sin embargo, algunas de las universidades se plantearon la posibilidad de ejecutar algunos cambios específicos que respondan de mejor manera a las necesidades de las personas dentro de las instituciones.

En el caso de la Universidad de Cuenca, el protocolo se creó a partir de la cooperación entre los departamentos del Aula de Derechos Humanos y la Unidad de Bienestar Universitario, creando nuevos procesos en relación a la ruta de actuación. Para la construcción del protocolo, se realizaron talleres o seminarios de retroalimentación y socialización.

Los cambios se venían planificando durante meses de análisis de las vivencias, la Asociación Femenina Universitaria, conjuntamente con las distintas Asociaciones Femeninas Universitarias (Afus) de todas las facultades buscaban proceso de conocimiento previo al envío de recomendaciones en relación a sugerencias para el protocolo ya elaborado, entre estos procesos se encontraban seminarios, clases y talleres en relación a los procesos a seguir en los protocolos. Estas recomendaciones conjuntamente con el proceso generado desde el departamento se planteaban presentar al consejo Universitario aproximadamente a lo largo del mes de marzo del 2020.

Por su parte el departamento de género de la Universidad del Azuay, que fue parte de la construcción del protocolo, plantea que dicho instrumento es un resultado de la construcción humana, “no es un documento de carácter definitivo” por el contrario a medida que avanza el tiempo se presentan nuevas necesidades, por ende este instrumento debe

adaptarse, se encuentra en constante mejora para solventar situaciones que se presentan en el trayecto (C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021)⁵.

En la actualidad, la pregunta que se realiza en relación a dichos instrumentos viene de la mano con la resolución de casos, si bien han existido situaciones de acoso, violencia y/o discriminación, expresadas en denuncias las cuales han sido realizadas por estudiantes, no se han visto resoluciones oportunas frente a los casos. Sería importante el seguimiento de las denuncias por parte de asociaciones (AFU, aso escuela, FEUE) dentro de las Universidades, este seguimiento debería ser de la etapa en la cual se encuentra la denuncia, manteniendo la discreción de las personas involucradas.

⁵ Se habían planificado procesos para mejorar el protocolo dentro de las Universidades, sin embargo a nivel mundial se presentó una pandemia "COVID 19", la cual cambió las formas de relacionamiento e impidió el desarrollo continuo del proceso iniciado, esto en el transcurso del año 2020.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE LAS IES EN LA REGIÓN SUR DEL ECUADOR

4.1. Análisis Comparativo A Partir De Los Componentes

En el presente capítulo se realizara la recolección de información clave de cada uno de los Protocolos de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género u Orientación Sexual, tomando en cuenta el elaborado por la SENECYT, para posteriormente analizar las presencias y ausencias que los distintos instrumentos presenten dentro de las categorías: Objeto, principios, enfoques, elementos de la denuncia y medidas de prevención; los cuales forman los instrumentos.

4.1.1. Objeto De Los Protocolos De Prevención Y Actuación Casos De Acoso Violencia Y Discriminación.

Se entiende por objeto del instrumento, denominado Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación, dentro de las instituciones de educación superior; a todo aquello que representa materia de conocimiento además de ser el fin al cual se encamina una acción. En el caso de la Universidad de Cuenca, el objeto del protocolo es establecer acciones y procedimientos en relación a la prevención, protección y atención frente a los distintos casos de acoso, violencia y discriminación. Basada en género u orientación sexual (Universidad de Cuenca, 2019).

Mientras que el objeto del protocolo de la Universidad del Azuay parte de "la sanción a conductas de acoso sexual, laboral, entre pares; violencia y/o violencia de género que sean ejercidas por los miembros de la comunidad universitaria y sus colaboradores. Las sanciones a realizar dependerán de las normas y disposiciones vigentes" (Universidad del Azuay, 2018).

Por su parte, en la Universidad Católica de Cuenca su protocolo establece acciones y procedimientos para hacer un seguimiento de los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género. En tanto la Universidad Politécnica Salesiana plantea erradicar toda práctica de acoso violencia y discriminación.

Como se observa cada una de las Instituciones de Educación Superior tiene distintas concepciones de lo que se pretende lograr frente a los protocolos por un lado se buscan estrategias tanto para prevenir como para actuar frente a las denuncias, existen también los casos en los cuales la sanción hacia actitudes, comportamientos que representen acoso violencia y discriminación son la prioridad. Como se observa, cada una de las Instituciones de Educación Superior tiene distintas concepciones de lo que se plantea como finalidad, por un lado, está aquella que se plantea la necesidad de establecer acciones y procedimientos dirigidos a la prevención y atención ante casos de acoso, discriminación y violencia; por otro, esta aquella para la cual la sanción de dichas acciones es prioridad. De la misma forma, otra Institución de Educación Superior enfatiza en garantizar la integridad y la no revictimización al momento de la resolución de los casos; y finalmente, aquella para quien, la meta es la erradicación de todos los comportamientos de violencia, acoso o discriminación.

Matriz Comparativa 1: Objeto De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación.

Componentes	Universidad de Cuenca	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca	Universidad Politécnica Salesiana
Objeto del instrumento.	Establecer las acciones y procedimientos tendientes a la prevención, protección y atención ante casos de acoso discriminación y violencia basada en género y orientación sexual contra cualquier miembro de la Universidad de Cuenca.	Las conductas de discriminación, acoso sexual, acoso laboral, acoso entre pares, violencia, y/o violencia de género ejercidas por miembros de la comunidad universitaria y sus colaboradores, serán sancionadas conforme a las disposiciones normativas recogidas en los reglamentos y en el Código de Ética de la Universidad del Azuay, de acuerdo a la gravedad del hecho denunciado.	Establecer las acciones y procedimientos a seguir en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad Universitaria Católica, de manera rápida, ágil y eficaz, y garantizando la integridad y no revictimización del sujeto pasivo de los delitos penales.	Erradicar toda práctica de acoso, discriminación y de violencia basada en género y orientación sexual realizada por cualquier miembro de la Comunidad Universitaria, referido en el Art. 1, frente a otros miembros o persona que esté vinculada de cualquier forma con la Universidad Politécnica Salesiana; sirviendo como apoyo para establecer responsabilidades de varias índoles, según el comportamiento de sus miembros,

				o cualquier persona que preste sus servicios con otra naturaleza y personas jurídicas que colaboren de cualquier forma con la Universidad Politécnica Salesiana.
--	--	--	--	--

Tabla 1 Objeto del Instrumento

Fuente: Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.uncuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>.

Elaborado por: Mayra Loja.

4.12. Principios Presentes En Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso Violencia Y Discriminación

Los principios se entienden como reglas o normas las cuales rigen u orientan la acción frente a determinada situación. Cada una de las Instituciones de Educación Superior plantea sus propios principios considerando como referente el instrumento elaborado por la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENECYT).

Entre los principios referentes se encuentran: El **principio de no revictimización** que de acuerdo a la Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género (2018), implica que:

Ninguna mujer será sometida a nuevas agresiones intencionadas o no durante las distintas fases de atención, protección y reparación tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas.

Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en

los procesos de prevención, atención, protección o reparación. (Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género, 2018)

El **Principio de igualdad y no discriminación**, de acuerdo a la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la mujer (2018) hace referencia a que: “ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente”.

El **principio de imparcialidad** implica que cada una de las instancias debe evitar conjeturas y juicios previos, de no ser el caso es indispensable la abstención (Flacso, 2019). Mientras que el **principio de integralidad** tiene que ver con la coordinación y articulación de las distintas instancias que son parte de la investigación de la denuncia por casos de acoso, violencia y discriminación (SENECYT, 2018).

El **principio pro ser humano** implica que:

En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona de la comunidad universitaria, se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia. (SENECYT, 2018)

En cuanto a la **celeridad procesal**, se hace mención que “Todos los actores dentro de la Ruta de atención deberán brindar una atención ágil, efectiva y oportuna para asegurar la celeridad del proceso, debiendo garantizarse un procedimiento sumarísimo e informal” (Universidad de Cuenca, 2019). En tanto el derecho a la defensa implica que “a lo largo del proceso se procurará el respeto irrestricto al derecho del denunciado a ejercer su defensa en acatamiento a los principios consagrados en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador” (Universidad de Cuenca, 2019).

En cuanto a la **confidencialidad**, la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas, las autoridades encargadas de los casos de acoso, violencia y/o discriminación están en la obligación de mantener la privacidad de la información personal (Universidad Católica de Cuenca., 2019).

EL **profesionalismo**, de acuerdo a la Flacso citada dentro del protocolo de la SENECYT, implica: “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” (SENECYT, 2018).

Estos son los principios referentes que brinda el protocolo general de la SENECYT y cada Universidad reconoció aquellos que respondan a sus especificidades, en el caso de la Universidad Politécnica Salesiana, su Protocolo recoge todos los principios referentes; mientras que la Universidad de Cuenca además de los ya descritos, plantea la necesidad de añadir el principio de derivación, notificación y respuesta afectiva, atención, protección y acompañamiento y el principio de diversidad. Por otro lado, la Universidad Católica de Cuenca incluye: el principio de desarrollo integral e incluyente, debida diligencia, efectividad, derivación y el principio de reserva.

Si bien es adecuado seguir con el mandato de la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología (SENECYT) en cuanto a los principios, las particularidades de las Instituciones de Educación Superior, se expresa a través de las nuevas incorporaciones. El tener más o menos principio en los Protocolos llega a ser poco relevante respecto a documento escrito, sin embargo, la importancia de incluirlos, se da en la aplicación de los instrumentos, es decir la etapa de la denuncia.

El protocolo elaborado por la Universidad del Azuay difiere en cuanto al componente de “principios”. En esta Institución de Educación Superior, se exponen en su lugar “valores”, que proporcionan criterios de juicio, o de preferencias generalizadas, que están implícitamente basadas en valores” (Cieciuch et al., 2015). La forma en la que se desarrollarán cada uno de los procedimientos planteados en su protocolo, tendrán como base aquellas normas morales tomadas como propias dentro del presente instrumento.

Como se menciona en el párrafo anterior “los valores” presentan criterios de juicios bajo normas morales, que suelen venir de la mano con las vivencias religiosas u otras. En el caso de la construcción de instrumentos como protocolos para tratar situaciones de acoso, violencia o discriminación, se recomienda basar en principios entendidos como una visión externa frente a las situaciones.

Matriz Comparativa 2: Principios De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación

Componentes	Universidad de Cuenca.	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca.	Universidad Politécnica Salesiana.
Principios.	Igualdad y no Discriminación Diversidad Confidencialidad Profesionalismo Imparcialidad No-revictimización No Mediación ni Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos. Celeridad procesal Integralidad Derecho a la defensa Enfoque de género y derechos. Pro ser Humano Atención, protección y acompañamiento. Derivación, notificación y respuesta efectiva	No se plantean principios, por el contrario, se presentan como valores. trabajo, respeto, pluralismo, honradez, libertad, equidad, solidaridad, honestidad, reciprocidad y la corresponsabilidad de acompañar y promover el aprendizaje para la graduación oportuna de los estudiantes.	- Principios Generales: Igualdad y Equidad Desarrollo Integral e Incluyente - Principios Específicos: Debida Diligencia Reserva y Confidencialidad No Mediación ni Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos. No Revictimización Efectividad Celeridad Contradicción y Derecho a la Defensa Igualdad Imparcialidad-probabilidad Pro ser humano Derivación.	Confidencialidad Profesionalismo Imparcialidad Celeridad No Revictimización Integralidad Derecho a la Defensa Transversalidad de género y enfoque de derechos Principio pro ser humano

Tabla 2 Principios presentes en los protocolos

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>.

Elaborado por: Mayra Loja.

4.1.3. Enfoque: Mirada ADonde Se Dirige La Resolución De Las Denuncias

Se entiende por enfoque, al punto de vista que se toma al momento de realizar un análisis, o tomar una decisión en relación a un proceso iniciado. Incluir este lente de análisis permite saber hacia dónde va dirigida la acción de las distintas instituciones, además presenta la posición política de las personas encargada de las acciones en el caso específico de los protocolos, muestra cómo se van a posicionar frente a las denuncias.

En el Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basado En Género Y Orientación Sexual De La Universidad De Cuenca, se redacta de manera explícita el enfoque de género el cual “permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos” (Universidad de Cuenca, 2019); también se encuentra el enfoque de derechos entendido como: el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas (SENECYT, 2018).

El Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana, está apoyado en el enfoque de derechos, el mismo que implica el respeto y la posibilidad de un libre ejercicio de los derechos humanos de cada persona (Universidad Politécnica Salesiana., 2018).

La Universidad del Azuay y la Universidad Católica de Cuenca, no presentan enfoques de manera explícita dentro de su protocolo de intervención, lo cual puede ser un limitante para las personas que hacen seguimiento de las denuncias por hechos de acoso, discriminación y violencia; debido a que no se muestra la visión política, que posteriormente aterriza en el posicionamiento con el cual acompañaran en proceso de denuncia.

Las Universidades de Cuenca como la Universidad Politécnica Salesiana cuentan con enfoques explícitos, los cuales nos dan una idea del posicionamiento político de dichas instituciones frente a las denuncias de violencia, generando oportunidades de oportunidad y pertinencia. Las Instituciones de Educación Superior que no visibilizan o exponen el enfoque de género, de derechos u otros, podrían quizá encontrar limitaciones al momento de dar respuesta a los casos de violencia.

Los instrumentos orientados a mejorar la atención y generar procesos oportunos y pertinentes de prevención contra la violencia, deberían tomar en cuenta ciertos enfoques, que desde la Ley Orgánica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres, aportan a mejorar las condiciones y reducir los casos de la misma:

El **enfoque de género** el cual permite la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres.

El **enfoque de interculturalidad** que: “reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia” (Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género, 2018).

Se considera además el **enfoque de interseccionalidad** el cual de acuerdo a Crenshaw (1989) se refiere a “los procesos complejos que derivan de la interacción de factores sociales, económicos, políticos, culturales y simbólicos en cada contexto” (M. C. La Barbera, 2011). Este enfoque es necesario para poder analizar las condiciones que atraviesan la vida de los sujetos tales como la edad, género, identidad sexual o de género, situación socioeconómica, identidad cultural, ocupación dentro de la institución, entre otras variables que se deben tomar en cuenta para la construcción de políticas universitarias integrales e incluyentes.

Por otro lado, el enfoque intergeneracional en relación al análisis de las vivencias tanto de acoso, discriminación o violencia permitiría un proceso más acorde ya que “reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, establece la prioridad de estatificar y tratar las vulnerabilidades en cada una de las etapas de la vida” (SENECYT, 2018). Estos enfoques no están presentes en todas las Instituciones de Educación Superior, lo que implica un manejo parcial de la problemática, que no reconoce la diversidad en los entornos universitarios.

Matriz Comparativa 3: Enfoques en los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación:

Componentes	Sub Componentes	Universidad de Cuenca.	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca.	Universidad Politécnica Salesiana.
Enfoques	No cuenta con sub componentes.	Enfoque de Género Y de Derechos.			Enfoque de Derechos.

Tabla 3 Enfoques

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>.

Elaborado por: Mayra Loja.

4.1.4. Denuncia: Elementos claves De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación

Se entiende por denuncia el poner en conocimiento de la autoridad pertinente los hechos ocurridos a fin de que lleven a cabo las acciones necesarias para dar una respuesta satisfactoria.

Desde las instancias del estado el procedimiento legal plantea que “en caso de ser víctima de acoso, discriminación y violencia de género, el estado faculta o pone en conocimiento que se deben seguir los trámites legales, debe establecer una denuncia. Recibiendo protección inmediata, asistencia psicológica, protección efectiva y especializada” (Universidad de Cuenca, 2019).

Matriz Comparativa 4: Elementos De La Denuncia en los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación:

Componentes	Sub componentes	Univ ersidad de Cuenca	Univ ersidad del Azuay	Univ ersidad Católica de Cuenca	Univ ersidad Politécnica Salesiana
	Procedimiento	La denuncia se puede presentar de manera verbal o escrita.	Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o físicos.	Se podrá presentar una denuncia de manera verbal o escrita al Aula de Derechos Humanos, solicitando la atención de manera directa e integral a su caso.	Al momento de denunciar un hecho de acoso, violencia y discriminación se llenará un formato con información básica que apoye a la resolución del hecho.
	Sujetos de la denuncia.	La Asociación Femenina Universitaria y cualquier persona que conozca de un hecho de violencia, tiene del deber de poner estos hechos a conocimiento del Aula de Derechos Humanos	Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria y conozca de un hecho de acoso, discriminación o violencia, cometido por miembros de la Comunidad universitaria, podrá presentar la denuncia.	Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria que conozca de un hecho de violencia de género, discriminación u acoso, podrán presentar una denuncia de manera verbal o escrita ante la Unidad de Bienestar, indicando quien es la presunta víctima, presunto agresor y los hechos.	Cualquier miembro de la UPS, que se refiere en el Art. 1, que sea presunta víctima de Cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género podrá presentar la denuncia de manera escrita ya sea en los Departamentos de Bienestar estudiantiles o Gestión del talento humano.
	Comisión de revisión del caso	Director/a del Aula de Derechos Humanos Coordinador/a de la Unidad de Bienestar Universitario. Director/a de la Carrera de Género de la Facultad de Jurisprudencia o su delegado/a	El comité será designado por el rector y estará formado por 3 miembros de la comunidad universitaria. Como secretaria de comité h estará la secretaria abogada del Vicerrectorado académico.	Representante de género, Representante de igualdad. Representante de la Unidad de Bienestar Representante del Consejo Universitario, Representante estudiantil, y Representante especialista externo.	Representante mesa de género de la UPS, • Representante de la Pastoral Universitaria, • Representante de la Unidad de Bienestar Estudiantil, • Representante del Consejo Superior, • Representante estudiantil, delegado por la FEUPS, cuando el caso involucre a estudiantes, • Representante de la Unidad de Gestión de Talento Humano, cuando el caso involucre a trabajadores/as, • El Procurador de la UPS o su delegado, • Representante externo/a especialista.
	¿Quién resuelve el caso?	Para la resolución del caso, si las personas involucradas son estudiante, docente o investigador,	Luego de que el comité de investigación realice su informe, el Consejo Universitario resolverá el caso.	A partir del proceso investigativo elaborado por la comisión de revisión, se enviará la resolución al	El o la rector/a, a partir del informe elaborado por la comisión.

		resuelve el Consejo Universitario. En cuanto a los trabajadores, resuelve la Unidad de Talento Humano		Rector/a y a su vez a las personas implicadas.	
	Plazo	EL aula de Derechos Humanos en un lapso de 48 horas a partir de la denuncia convocará a la comisión, la misma que debe sesionar en un lapso de máximo 24h. Posterior a esto, se dará un plazo de 3 días para que la persona denunciada responda. Se darán también 7 días de prueba. Al finalizar este proceso se informa al Consejo Universitario o al departamento de Talento Humano.	En un término de 24 de haber receptado la denuncia, la dependencia deberá remitir la denuncia a la autoridad competente. Posteriormente a las 48 horas de receptada la denuncia la autoridad competente Decidirá si se inicia un proceso o se desecha la denuncia.	Una vez receptada la denuncia se instalará la comisión en un término de 48 horas posteriormente luego de 6 días se llamará nuevamente, el tiempo de prueba será de 6 días. Se dará una tercera sesión luego de 6 días y en esta se elaborará un informe al rector/a.	La denuncia será dirigida a la comisión en un plazo de 48 horas, posterior a la investigación se enviará al Rector quien deberá denunciar los hechos a la instancia pertinente en un máximo de 48 horas.

Tabla 4 Elementos claves de la denuncia

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*.
<https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*.
<https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*.
<https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*.
<https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>.

Elaborado por: Mayra Loja

4.14.1 Análisis de los subcomponentes de la denuncia: Procedimiento De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación

Se entiende por procedimiento de la denuncia a la forma en la que los diversos actores de cada institución de educación superior pueden presentar su denuncia frente a los casos de acoso, violencia y discriminación. Los métodos para realizar el proceso de denuncia en las Universidades de Cuenca, Católica de Cuenca, Politécnica Salesiana y Universidad del

Azuay, son los mismos, por un lado se puede realizar la denuncia de manera presencial y también mediante medios digitales, de la misma forma, cuentan con iguales departamentos similares, que se encargan de recibir la denuncia, estos son: Unidad de Bienestar Universitario, El departamento de Género y la Unidad de Talento Humano.

Al presentar una denuncia por cualquiera de los medios disponibles (de manera presencial, o medios virtuales); se debe tener en cuenta algunos elementos que aportan al esclarecimiento de los hechos de acoso, violencia y/o discriminación.

- Datos de identificación de la persona denunciada
- Datos del denunciante
- Información clave de los hechos
- Fecha y lugar en el que se dieron los hechos
- Descripción del caso
- Datos que aportan a la identificación de los hechos

En este punto las distintas instituciones de educación superior comparten las formas en las cuales se puede presentar la denuncia, los espacios a los cuales los distintos sujetos pueden acceder, además de los elementos que se deben incorporar, para aclarar.

Matriz Comparativa 4.1: Procedimientos De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación:

Subcomponentes	Universidad de Cuenca.	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca.	Universidad Politécnica Salesiana.
Procedimientos de la denuncia.	La denuncia se puede presentar de manera verbal o escrita.	Las denuncias podrán realizarse de manera verbal o escrita, por medios electrónicos o físicos.	Se podrá presentar una denuncia de manera verbal o escrita al Aula de Derechos Humanos, solicitando la atención de manera directa e integral a su caso.	Al momento de denunciar un hecho de acoso, violencia y discriminación se llenará un formato con información básica que apoye a la resolución del hecho.

Tabla 5 Procedimiento de la denuncia

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.uncuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acos>

o%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+l
a+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>.

Elaborado por: Mayra Loja

4.1.4.2 Sujetos de la Denuncia Dentro De Los Protocolos de Prevención En Casos de Acoso, Violencia Y Discriminación

El sujeto de la denuncia se define como cualquier miembro de la comunidad universitaria que presencia, viva o conozca de un acto de acoso, violencia o discriminación, tiene la potestad de denunciar ante las autoridades pertinentes de acuerdo a lo planeado por cada una de las Instituciones de Educación Superior. En el caso de la Universidad de Cuenca, la Asociación Femenina Universitaria es un agente importante para la denuncia ya que, si cuentan con información relacionada con algún acto de acoso, violencia o discriminación, están en la posibilidad u obligación de presentar la denuncia respectiva, además de realizar un proceso de seguimiento y acompañamiento a la víctima.

La descripción de los sujetos en el Protocolo, constituye una ventaja porque facilita el conocimiento de aquellos sujetos y espacios que pueden acompañar durante un proceso de denuncia.

Matriz Comparativa 4.2 Sujetos de la Denuncia Dentro De Los Protocolos de Prevención En Casos de Acoso, Violencia Y Discriminación:

Subcomponentes	Universidad de Cuenca	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca	Universidad Politécnica Salesiana
Sujetos de la Denuncia	La Asociación Femenina Universitaria y cualquier persona que conozca de un hecho de violencia, tiene el deber de poner estos hechos a conocimiento del Aula de Derechos Humanos.	Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria y conozca de un hecho de acoso, discriminación o violencia, cometido por miembros de la Comunidad universitaria, podrá presentar la denuncia.	Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria que conozca de un hecho de violencia de género, discriminación u acoso, podrán presentar una denuncia de manera verbal o escrita ante la Unidad de Bienestar, indicando quien es la presunta víctima, presunto agresor y los hechos.	Cualquier miembro de la UPS, que se refiere en el Art. 1, que sea presunta víctima de cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género podrá presentar la denuncia de manera escrita ya sea en el Departamentos de Bienestar estudiantil o Gestión del talento humano.

Tabla 6 Sujetos presentes en la denuncia

Fuente:



Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.uncuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>

Elaborado por: Mayra Loja

4.14.3. Comisión de Revisión de los Casos Dentro De Los Protocolos de Prevención En Casos de Acoso, Violencia Y Discriminación

La comisión de revisión de casos se refiere a los distintos departamentos, sujetos que cada una de las Instituciones de Educación Superior dispone para realizar el análisis de las denuncias de casos de acoso, violencia y discriminación. En el caso de la Universidad de Cuenca, la carrera de Género y Desarrollo, a través de su directora o el director, es un sujeto importante de la Comisión puesto que aporta con el enfoque y perspectiva de género, que orienta teórica y metodológicamente, la realización de un proceso justo. Por otro lado, en la Universidad del Azuay, el rector o rectora es quien organiza la comisión, por tanto, no se especifica que departamentos pueden estar involucrados.

En el caso de la Universidad Católica de Cuenca, entre los departamentos encargados de la revisión de los casos están presente un representante de género, un representante de igualdad y un especialista externo a la comunidad universitaria. De la misma forma la Universidad Politécnica Salesiana para la conformación de la comisión cuenta con un representante de la mesa de género, un representante de la pastoral universitaria, un procurador y un especialista externo.

La Universidad de Cuenca y Católica de Cuenca cuentan con un experto o experta en género como parte de la Comisión de Revisión de los Casos; esta persona es de relevancia por su aporte en la gestión del modelo tanto local como nacional. En el caso de la Universidad Politécnica Salesiana no cuenta con una especialista en género en la Comisión; pero si con una persona de la Pastoral, con incidencia religiosa para la resolución de los casos. Esta universidad al igual que la Universidad Católica de Cuenca cuenta o esperan contar con un profesional externo, dentro de la Comisión, para asumir colaborativamente y sin conflictos de intereses los casos que se presenten.

Matriz Comparativa 4.3 Comisión de revisión de los casos Dentro De Los Protocolos de Prevención En Casos de Acoso, Violencia Y Discriminación

Subcomponentes	Universidad de Cuenca.	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca.	Universidad Politécnica Salesiana.
Comisión de revisión de los casos.	Director/a del Aula de Derechos Humanos Coordinador/a de la Unidad de Bienestar Universitario. Director/a de la Carrera de Género de la Facultad de Jurisprudencia o su delegado/a	El comité será designado por el rector y estará formado por 3 miembros de la comunidad universitaria. Como secretaria de comité estará la secretaria abogada del Vicerrectorado académico.	Representante de género, Representante de igualdad. Representante de la Unidad de Bienestar Representante del Consejo Universitario, Representante estudiantil, y Representante especialista externo.	Representante mesa de género de la UPS, • Representante de la Pastoral Universitaria, • Representante de la Unidad de Bienestar Estudiantil, • Representante del Consejo Superior, • Representante estudiantil, delegado por la FEUPS, cuando el caso involucre a estudiantes, • Representante de la Unidad de Gestión de Talento Humano, cuando el caso involucre a trabajadores/as, • El Procurador de la UPS o su delegado, • Representante externo/a especialista.

Tabla 7 Comisión de revisión de los casos

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*.
<https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*.
<https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*.
<https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>

Elaborado por: Mayra Loja

4.144. ¿Quién Resuelve El Caso?, Dentro De Los Protocolos de Prevención En Casos de Acoso, Violencia Y Discriminación

¿Quién resuelve el caso?, invita a revisar en manos de qué departamento o persona está la decisión sobre la denuncia presentada y revisada por la Comisión antes descrita. Si bien el papel de la Comisión es fundamental para la investigación, protección y atención de las denuncias de los casos de acoso, violencia y discriminación, lo que suceda con el caso no siempre está en sus manos.



En el caso de la Universidad de Cuenca la decisión sobre el proceso queda en manos del Consejo Universitario, esto si la denuncia la presenta un estudiante; si la denuncia es realizada por trabajadores o trabajadoras, resuelve en la Unidad de Talento Humano.

Mientras que, en la Universidad del Azuay la resolución queda bajo la responsabilidad del Consejo Universitario.

En la Universidad Católica de Cuenca la comisión de revisión sesionará dos veces previo a presentar un informe. En una tercera sesión (que se realizará en un plazo no mayor a 5 días) la Comisión analizará los hallazgos y elaborará el informe final con las recomendaciones, mismo que será remitido al rector o rectora de la Universidad (Universidad Católica de Cuenca, 2019, pg. 51).

En la Universidad Politécnica Salesiana la comisión podrá citar a las partes involucradas en la denuncia. Al finalizar las distintas sesiones realizará un informe con una resolución que se enviará al rector o rectora en forma de recomendación. Los sujetos involucrados en el caso tienen la posibilidad de apelar a la decisión tanto de la comisión como del o la rector o rectora, para lo cual:

Las apelaciones se tratarán dentro de los ocho días posteriores al pronunciamiento de la Comisión, y serán receptadas por el Rector para resolución del Consejo Superior, para lo cual en lo que fuere aplicable se regirá al Reglamento de Procesos Disciplinarios y de Aplicación al Art. 207 de la LOES de la Universidad Politécnica Salesiana (Universidad Politécnica Salesiana., 2018).

En términos generales, si bien las comisiones son quienes envían sus informes, no necesariamente son aquellas que resuelven los casos. Las decisiones suelen quedar a cargo de las autoridades de diversas unidades, tales como: el Departamento de Talento humano o la Unidad de Bienestar Universitario que son entidades responsables de la atención a las diversas necesidades de los miembros de las Instituciones de Educación Superior.

Será necesario que las Comisiones responsables de investigar casos y emitir informes estén conformadas por equipos interdisciplinarios. Su presencia debería rebasar el proceso investigativo, es decir su presencia debería ser considerada fundamental, en los espacios de decisión final respecto a los casos de violencia.

Matriz Comparativa 4.4 ¿Quién resuelve el caso? Dentro De Los Protocolos De Prevención En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación:

Subcomponentes	Universidad de Cuenca.	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca.	Universidad Politécnica Salesiana.
¿Quién resuelve el caso?	Para la resolución del caso, si las personas involucradas son estudiante, docente o investigador, resuelve el Consejo Universitario. En cuanto a los trabajadores, resuelve la Unidad de Talento Humano	Luego de que el comité de investigación realice su informe, el Consejo Universitario resolverá el caso.	A partir del proceso investigativo elaborado por la comisión de revisión, se enviará la resolución al Rector/a y a su vez a las personas implicadas.	El o la rector/a, a partir del informe elaborado por la comisión.

Tabla 8 ¿Quién resuelve el caso?

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>.

Elaborado por: Mayra Loja

4.14.5. Plazo Desde La Denuncia Hasta La Resolución Dentro De Los Protocolos de Prevención En Casos de Acoso, Violencia Y Discriminación

El plazo implica la temporalidad del proceso desde que se presenta la denuncia, que posteriormente camina por los organismos competentes hasta finalmente, llegar a la resolución. Los Protocolos de las Universidades, sujetas a investigación, pretenden resolver los casos en el menos tiempo posible, pero existen procesos técnicos y legales a cumplir entre ellos: el derecho a la defensa de la persona denunciada, la posibilidad de la apelación a la decisión tomada, la toma de versiones de las personas que han sido afectadas, y los probables testigos.

La temporalidad del proceso de denuncia varía en cada una de las Instituciones de Educación Superior, por un lado la Universidad Católica de Cuenca, es la institución con la

ruta más larga, esta incluye el tiempo necesario para presentar apelaciones para que posteriormente el Consejo de Revisión del Caso sesiones y en este marco recién generar el informe.

Lo contrario sucede con la Universidad Politécnica Salesiana, la cual describe dos importantes momentos: el primero, que implica 24 horas posteriores a la denuncia el Departamento de Bienestar Estudiantil o de Gestión de Talento Humano, deberá presentar un informe a la Comisión de Atención y Revisión de casos, con la finalidad de tomar medidas de protección hacia la “presunta” víctima; en un segundo momento posterior a las 48 horas de recibido el informe la comisión realizará una investigación y finalmente un informe al rector (Universidad Politécnica Salesiana, 2018).

Mientras que la Universidad del Azuay, cuenta con una ruta corta entre el tiempo de presentación de la denuncia y el tiempo en el que se tome la decisión sobre el caso. Las rutas cortas favorecen porque permiten incluir otros procesos como apelaciones u otras acciones para la resolución final frente a la resolución final.

En la Universidad de Cuenca se cuenta con varios momentos, entre ellos, aquel que permite que la persona denunciada pueda responder; aquel, en el cual, es posible presentar pruebas, etc., lo que genera que el proceso se alargue. Si bien estos tiempos pueden aportar a que se esclarezca el caso y se tome una mejor decisión, también pueden generar desconfianza e inseguridad ya que en la hoja de ruta y procedimientos no se considera “dar información a la persona denunciante”, para generar tranquilidad a partir del conocimiento informado.

Matriz Comparativa 4.5: Plazo Desde La Denuncia Hasta La Resolución, Dentro De Los
Protocolos De Prevención En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación

Subcomponentes	Universidad de Cuenca	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca	Universidad Politécnica Salesiana
Plazo desde la denuncia hasta la resolución	“EL Aula de Derechos Humanos en un lapso de 48 horas a partir de la denuncia convocará a la comisión, la misma que debe sesionar en un lapso de máximo 24h”. Posterior a esto, se dará un plazo de 3 días para que la persona	En un término de 24 horas de haber receptado la denuncia, la dependencia deberá remitir la denuncia a la autoridad competente. Posteriormente a las 48 horas de receptada la denuncia la autoridad competente decidirá si se	Una vez receptada la denuncia se instalará la comisión en un término de 48 horas posteriormente luego de 6 días se llamará nuevamente, el tiempo de prueba será de 6 días. Se dará una tercera sesión luego de 6 días y	La denuncia será dirigida a la comisión en un plazo de 48 horas, posterior a la investigación se enviará al Rector quien deberá denunciar los hechos a la instancia pertinente en un máximo de 48 horas.

	denunciada responda. Se darán también 7 días de prueba. Al finalizar este proceso se informa al Consejo Universitario o al departamento de Talento Humano.	inicia un proceso o se desecha la denuncia.	en esta se elaborará un informe al rector/a.	
--	--	---	---	--

Tabla 9 Plazo

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>.

Elaborado por: Mayra Loja

4.14.6. Estrategias De Prevención Necesarias Para La Lucha Contra La Violencia, El Acoso Y La Discriminación Dentro De Los Protocolos de Prevención En Casos de Acoso, Violencia Y Discriminación

Las Estrategias de Prevención para la lucha contra la violencia, el acoso y la discriminación son aquellas herramientas, actividades y/o programas que crean las distintas Instituciones de Educación Superior con la finalidad de disminuir los casos de acoso, violencia y discriminación.

En el protocolo de la Universidad de Cuenca, están presente las estrategias de sensibilización y los programas de capacitación para prevenir los casos de acoso, violencia y discriminación. Por otro lado, en la Universidad del Azuay, a través del Protocolo, se plantean “campañas informativas, charlas y mesas redondas en relación a los casos de acoso, discriminación y violencia” (Universidad del Azuay). Además de la creación de una instancia de mediación entre el denunciado y el denunciante. Es importante analizar que una instancia para mediar una denuncia ya presentada no representa una verdadera estrategia de prevención ya que se crea a partir del hecho ya ocurrido (Universidad del Azuay, 2018).

Matriz Comparativa 4.6: Estrategias De Prevención Necesarias Para La Lucha Contra La Violencia El Acoso Y La Discriminación Dentro De Los Protocolos De Prevención En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación:

Componentes	Universidad de Cuenca	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca	Universidad Politécnica Salesiana
Estrategias de Prevención	Diseño de mensajes de prevención el cual tendrá énfasis en la carga negativa de los modelos patriarcales. Programas de sensibilización dirigido a los/as estudiantes, docentes, empleados/as y trabajadores/as.	Campanas informativas sobre acoso sexual, acoso entre pares y discriminación Charlas foros mesas redondas de discusión sobre acoso y discriminación. Arbitrar instancias de mediación entre el denunciante y el denunciado.		

Tabla 10 Estrategias de prevención

Fuente:

Universidad de Cuenca. (2019). *Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La Universidad De Cuenca*. <https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad Católica de Cuenca. (2019). *Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca*. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). *Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana*. <https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Universidad del Azuay. (2018). *Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay*. <https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>

Elaborado por: Mayra Loja

CAPÍTULO V

5. ARTICULACIÓN DE LOS PROTOCOLOS CON LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE LAS UNIVERSIDADES

5.1. El Marco Estratégico De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Violencia, Acoso Y Discriminación.

Para el funcionamiento de cualquier institución pública o privada el plan estratégico constituye un instrumento de gestión con grandes líneas de acción que permitan lograr objetivos a largo plazo, reconociendo las demandas y los contextos socioterritoriales. Las Instituciones de Educación Superior, cuentan también, con un Plan Estratégico que aporta un marco general para otros instrumentos creados para solventar los problemas que se presentan en entornos universitarios. El Plan Estratégico expone la visión, misión y valores de las Universidades, en los que se basarán los protocolos de Prevención Y Actuación En Casos de Violencia, Acoso y Discriminación

5.1.1 La Misión En Los Planes Estratégicos De Las Universidades

Para comprender la plataforma sobre la cual se diseñan bases de construcción de los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, violencia y discriminación en las Instituciones de Educación Superior, es importante conocer la misión de estas. La misión se define como

A saber, la Universidad del Azuay tiene como su misión: “Formar personas con pensamiento crítico, comprometidas éticamente con la sociedad, que aportan a la ciencia y al conocimiento para lograr el desarrollo integral de nuestro entorno” (Universidad del Azuay, 2018).

Mientras que la Universidad de Cuenca “es una institución pública, cuya misión es formar profesionales íntegros, innovadores, humanistas, con calidad académica y responsabilidad social, equitativa y solidaria; comprometidos con el desarrollo científico, ambiental, económico y cultural” (Universidad de Cuenca, 2017. pg.45).

En el Plan de la Universidad Politécnica Salesiana, se expone que su misión es ser:

Una institución de educación superior humanística y politécnica, de
“inspiración cristiana” con carácter católico de índole salesiana; dirigida de manera

preferencial a los jóvenes de sectores populares; busca formar “honrados ciudadanos y buenos cristianos”, con excelencia humana y académica, con capacidad investigativa e innovadora, que contribuyan al desarrollo sostenible local y nacional”. (Secretaría Técnica de Planeación, Evaluación y Acreditación. & Universidad Politécnica Salesiana, 2019, 27)

La Universidad Católica de Cuenca, por su parte “... inspirada en principios cristianos, forma profesionales con sólidos conocimientos científicos y técnicos, generadores de conocimientos sustentados en procesos de investigación, con responsabilidad social, ambiental y competencias para contribuir a la solución de problemas del país (Universidad Católica de Cuenca, 2016).

En términos generales, las Universidades de estudio, tiene como misión, por un lado, la de formar profesionales que aporten a la sociedad; por otro, la de generar procesos de investigación pertinentes; y finalmente, vincular la educación universitaria a la sociedad; sin embargo, las perspectivas o enfoques de actuación (género, intergeneracional, intercultural, etc.).

5.12. La Visión En Los Planes Estratégicos De Las Universidades

La Universidad del Azuay se plantea en su visión: “ser una universidad orientada hacia la investigación, acreditada con estándares nacionales e internacionales; y constituirse en un referente académico nacional” (Universidad del Azuay, 2018).

La Universidad de Cuenca es una comunidad académica con “alto reconocimiento nacional e internacional en docencia, investigación y vinculación con la sociedad; humanista, inclusiva e innovadora; con excelencia académica y profesionalismo que contribuye al desarrollo científico, económico, social y cultural de la región y el país” (Universidad de Cuenca, 2017).

Al 2023 la Universidad Politécnica Salesiana es una institución superior de referencia en la búsqueda de la verdad y el desarrollo de la cultura, de la investigación científica y tecnológica; reconocida socialmente por su calidad en la academia y producción científica, por su responsabilidad social universitaria y por su capacidad de incidencia en la innovación, interculturalidad y el desarrollo (Secretaría Técnica de Planeación, Evaluación y Acreditación. & Universidad Politécnica Salesiana, 2019, 27).

Por su parte, la Universidad Católica de Cuenca se plantea ser una universidad moderna, acreditada a nivel nacional y reconocida internacionalmente por su calidad, responsabilidad social y ética, formadora de profesionales líderes y emprendedores, sustentada en un modelo educativo con estándares de excelencia, personal académico calificado en infraestructura adecuada, que contribuya al desarrollo de Ecuador y el mundo (Universidad Católica de Cuenca, 2016).

Las Universidades, en el largo plazo, a nivel estratégico, buscan ser referentes en formación, investigación y vinculación con la comunidad, sin embargo, no explicitan o no se arriesgan a ser entornos transformadores, libres de violencia

5.13. Los Principios o Valores En Los Planes Estratégicos De Las Universidades

Los principios se entienden como un grupo de parámetros éticos de carácter universal, los cuales buscan orientar la vida en sociedad. En tanto los valores son guías para definir el comportamiento de los individuos en sociedad, tienen estrecha relación con el deber ser socialmente aceptado.

Los principios que rigen el funcionamiento en la Universidad del Azuay son: “excelencia académica, trabajo por una sociedad justa guiada por principios cristianos, pluralismo ideológico y ejercicio de la razón para su desenvolvimiento institucional” (Universidad del Azuay, 2018).

Mientras que la Universidad de Cuenca, se basa en valores como: la honestidad, responsabilidad, solidaridad, compromiso, transparencia, lealtad (Universidad de Cuenca, 2017).

En la Universidad Católica de Cuenca se encuentran los valores: Honestidad, Respeto, Responsabilidad, Solidaridad, Lealtad, Libertad, Justicia, Amor. (Universidad Católica de Cuenca, 2016).

La Universidad Politécnica Salesiana prioriza los siguientes valores Trascendencia, Familiaridad, Corresponsabilidad, Solidaridad, Honestidad. (Secretaría Técnica de Planeación, Evaluación y Acreditación. & Universidad Politécnica Salesiana, 2019).

5.2. Incidencia De Los Planes Estratégicos En Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia De Las Universidades

Los planes estratégicos son instrumentos claves para la gestión de las Universidades, puesto que constituyen los marcos generales para la consecución de la visión y la misión a largo plazo; pero son también el marco para el diseño y la aplicación de todos aquellos instrumentos que los complementan en otros niveles tácito u operativo, en estos se encuentran los protocolos orientados a enfrentar las violencias presentes en los entornos universitarios.

Conocer la visión y la misión de las Universidades, expuestas en los planes estratégicos, permite entender la apuesta social, económica, política, cultural y ambiental de cada Institución frente al mundo y su contribución a nivel regional y local.

Entre estas visiones planteadas por cada una de las instituciones se encuentran cuestiones como, ser una universidad orientada a la investigación, con excelencia académica, reconocimiento nacional e internacional, ser un referente académico, un espacio para la búsqueda de la verdad; cuestiones que si bien aportan a mejorar el ambiente académico desde lo profesional, además de colaborar con los requerimientos de la institución que hasta el momento presente se llama CACES “ Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior”.

Dicha institución califica la forma en la que está organiza la educación superior, la calidad de la educación e incluso la infraestructura. Si bien estos elementos mantienen en pie las universidades, en la cuestión de la violencia no son de mucho aporte, los protocolos de prevención y actuación responden a normativas de la Secretaria de Educación Superior SENECYT, sin embargo, para que dicho instrumento sea de mayor utilidad se debería empezar por verse a sí mismas como instituciones libres de violencia de género, de abuso y discriminación.

5.3. Análisis De Los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Violencia Y Discriminación En Relación A Las Entrevistas Realizadas Alinformantes Claves

Para complementar el análisis comparativo de los Protocolos De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia y su articulación con la planificación estratégica universitaria, se realizaron algunas entrevistas con el fin de

recopilar las percepciones de personas que estuvieron cerca del diseño y aplicación de los protocolos (ANEXO 3).

En un primer momento, se planteó contar con una actor o informante clave en la construcción o aplicación de los protocolos para cada una de las Universidades sujetas a investigación; sin embargo, debido a la situación de la pandemia y al proceso de retorno progresivo a clases presenciales, dos de las 4 universidades no pudieron participar en dicho proceso (Universidad Católica de Cuenca y Universidad Politécnica Salesiana).

Las personas participantes de la presente investigación son de género femenino, con larga trayectoria dentro de las Instituciones de Educación Superior, las informantes claves están vinculadas al proceso de construcción de los Protocolos de Prevención Y Actuación En Casos De Violencia Acoso Y Discriminación además de ser miembros de departamentos encargados de receptar las denuncias y dar seguimiento a las mismas dentro de la comisión de revisión de los casos.

Como se menciona anteriormente los protocolos de prevención de a ctuación frente a los casos de acoso, violencia y discriminación, nacen como respuesta a la normativa en la Educación Superior pero además a partir de las vivencias de la comunidad universitaria en relación a distintas situaciones de acoso que se han dado dentro de las instituciones de educación superior.

Se consultó a las informantes claves las consecuencias que desde su punto de vista tiene la violencia de género dentro de las instituciones de educación superior, entre estas mencionaron “la aceptación tácita de la desigualdad, en la cual se consideraba que los “hombres” están en donde están porque son hombres, y se consideraban a las mujeres como seres inferiores” (C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021), además “los hecho de violencia interrumpen los planes de viada tanto académicos como profesionales (J. León, comunicación personal, 1 de junio de 2021).

En relación al cuestionamiento sobre cómo se daba la detección de los casos previo a la construcción del instrumento se menciona que, si bien la violencia de género ha estado presente dentro de la comunidad universitaria, el tema no se había contemplado como una necesidad urgente, como lo menciona López Catalina “hasta que no nos sensibilizaron en relación a la violencia de género no creíamos que existía” (C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021). Si bien había conocimiento de casos de violencia, asumirlos no estaba en la agenda universitaria, menos aún la violencia de género contra las mujeres. Lo que si existía es un sentimiento de impunidad.

Se consultó a las informantes claves si para la construcción de los protocolos existieron barreras o limitaciones, por un lado “la construcción de los protocolos se dio sin ninguna limitación ya que se ha dado completa apertura desde las autoridades de la Universidad del Azuay” (C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021), por otro lado están las limitantes desde la misma problemática puesto que culturalmente se han naturalizado “para la víctima la vivencia de la violencia es un hecho que no es normal, por el contrario la persona que agrede tiene naturalizado dicho comportamiento” (J. León, comunicación personal, 1 de junio de 2021).

La comunidad universitaria está compuesta de varios miembros, los cuales también han sido parte de la construcción del instrumento, estudiantes, personal docente, administrativos y trabajadores o trabajadoras. En el caso de la Universidad de Cuenca la Asociación Femenina Universitaria aportó con un borrador del protocolo, para el análisis de las autoridades, dicha instancia de elección estudiantil, también realizó un llamado a las estudiantes para retroalimentar el instrumento. En el caso de la Universidad del Azuay, los y las estudiantes se involucraron de una manera más informal, a través de su participación se sondearon vivencias, en torno a las violencias.

La aplicación de los protocolos si bien pretende “...prevenir los casos de violencia acoso o discriminación, también se busca sancionar y reparar” (C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021). Según las entrevistadas a partir de la aprobación del Protocolo, empezaron a llegar denuncias sobre violencia, acoso o discriminación, activándose las rutas con las que se pretende dar respuestas a las denuncias realizadas; sin embargo, en algunos casos, la sanción no siempre satisface a la víctima. Precisamente “...los mecanismos de reparación todavía son muy escasos, por este sentido es mejor trabajar en temas de prevención...” (J. León, comunicación personal, 1 de junio de 2021).

Cada una de las instituciones de Educación Superior adaptó el instrumento a su propia realidad, complementando con aquellos cambios que se consideren adecuados, a partir de la normativa vigente. Dos de las cuatro universidades se plantearon medidas de prevención. La Universidad del Azuay si bien tiene planteadas medidas de prevención, “...Estas no son suficientes, de allí que para complementar se ha trabajado desde la concientización en relación a ¿cómo el rol del espectador aportaría a la prevención de la violencia?, rompiendo de alguna manera la naturalización de la misma (C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021).

El protocolo no es suficiente para erradicar la violencia en entornos universitarios, según perciben las entrevistadas, “...Se debería transversalizar la prevención de la violencia en todos los ámbitos...”, mencionan además, “...Que se deben dar de manera sistemática

acciones para prevenir la violencia, considerando diversos aspectos, incluso el arquitectónico y el propio acceso a las instituciones de Educación Superior, además de todos aquellos elementos que generen seguridad a la comunidad académica...”(C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021).

Un cuestionamiento a la eficacia de los Protocolos De Prevención Y Actuación Frente A Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género, es si este instrumento incide en la realización y resolución de denuncias y en la disminución de la problemática de violencia de género que se vive dentro de las instituciones de Educación Superior. Desde la experiencia de quienes ponen en marcha la resolución de las denuncias, se plantea que, por un lado, el “seguimiento de casos” es un mecanismo que permite incidir en dicha resolución (C. López, comunicación personal, 31 de mayo de 2021). Por otro lado, está quien percibe que, aunque el protocolo marque una ruta para la denuncia, investigación y posterior seguimiento de casos; no siempre existe la predisposición para realizar la denuncia porque existe desconfianza y se requiere por tanto “... posicionar al protocolo como un instrumento institucional...” (J. León, comunicación personal, 1 de junio de 2021). Se demanda en este contexto, un proceso serio de comunicación interno y externo de la importancia de este tipo de instrumentos, además de la voluntad política, la formación permanente y la sensibilización sobre la violencia de género.

CONCLUSIONES

Las violencias están presentes en las Instituciones de Educación Superior, estadísticas a nivel mundial, regional y local, evidencian la problemática, cuya tendencia es al incremento de casos; y es la violencia de género contra las mujeres. Uno de los mecanismos orientados a hacer frente al incremento de casos de acoso sexual es el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Violencia y Discriminación Basada en Género u Orientación Sexual; la investigación realizada a partir de una revisión de sus principales contenidos, mediante un proceso cualitativo documental y de tipo descriptivo-comparativo, además sujetas a investigación, y las percepciones de informantes clave, me han permitido llegar a las siguientes conclusiones.

Que, las Instituciones de Educación Superior tanto pública como privadas, cuentan con Protocolos de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Violencia y Discriminación Basada en Género u Orientación Sexual cuyos contenidos se basan en el modelo propuesto por la Secretaría de Educación Superior Ciencia y Tecnología e Innovación, si bien cada institución toma este modelo inicial se realizan adaptaciones puesto que cada universidad cuenta con sus propias peculiaridades entre estas está presente la religión elemento que involucra a la Universidad Católica de Cuenca y la Universidad Politécnica Salesiana, dicha situación es transversal a las políticas que se implementen.

Que, los Protocolos de Prevención y Actuación estructuralmente no tienen transversalizado el Enfoque de Género en su documento. Sin embargo, el protocolo elaborado por la Universidad de Cuenca, menciona que dicho enfoque es necesario para el procedimiento de la etapa de denuncia y el seguimiento a los casos de acoso, violencia y/o discriminación.

Que, los Protocolos de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Violencia y Discriminación, nacen en un contexto específico, desde el cumplimiento de la norma y además como respuesta a las necesidades que cada Institución de Educación Superior. Es por esto que no se debe considerar como un instrumento definitivo ya que requiere constantes mejoras para lograr la reducción de violencia.

Que, los Protocolos de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Violencia y Discriminación, han sido claves al momento de visibilizar la existencia de violencia de género dentro de las Instituciones de Educación Superior, ya que, si bien antes de la creación de dichos instrumentos se vivían situaciones similares, no se reportaban denuncias ni había un proceso de seguimiento de casos.

RECOMENDACIONES

Los Protocolos de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Violencia y Discriminación, son herramientas en el trabajo de la violencia de género. Sin embargo, las Instituciones de Educación Superior para reducir la violencia existente en la comunidad universitaria y poder llegar a ser referente tanto nacional como internacionalmente es necesario replantearse su misión y visión en relación a considerarse como un espacio libre de violencia de todo tipo.

El enfoque de género es indispensable en el análisis de las vivencias diferenciadas de la violencia además de las consecuencias que estas traen, por esto todos los instrumentos deben plantearse estrategias pensando en las relaciones de poder que existen en cada espacio y nivel de la comunidad universitaria. Al analizar esta constante relación de poder dentro de las relaciones sociales, se pueden dar formas diferenciadas de trato a cada caso precautelando el debido proceso.

Los Protocolos de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Violencia y Discriminación, deberían contar de manera explícita con las sanciones administrativas que cada Institución de Educación Superior considere necesario, pero además todas las denuncias deben ser derivadas a la autoridad competente para que se dé un proceso imparcial, las Universidades deben dar acompañamiento y asegurar que no se den procesos de revictimización dentro de los espacios académicos hasta la sentencia del caso.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, C., Alonso, M.J., Melgar, P., & Molina, S. (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*, 16-85. https://doi.org/10.7179/PSRI_2009.16.06
- Banchs, M. (1996). Violencia de género. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 2, 11- 24.
https://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/faces/iies/analisis_de_coyuntura_volumen_ii_no_2_julio_diciembre_1996.pdf
- Chamberlain, C. (2016). La Convención CEDAW conociendo los derechos de la mujer, un primer paso para su defensa. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 1 (10), 17. <https://doi.org/10.15366/rjuam>
- Cieciuch, J., Schwartz, S., & Davidov, E. (2015). Values and the Human Being. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 1, 41-45
- Cook, R., & Simone, C. (2010). Asignación de Estereotipos de Género. Bert B (Ed.), *Estereotipos de Género* (pp. 11-50). University of Pennsylvania.
- Cordero, J. (2019). Universidad del Azuay: Nuestros primeros 25 años. Universidad del Azuay Casa Editora.
<http://publicaciones.uazuay.edu.ec/index.php/ceuazuay/catalog/view/38/35/425-1>
- Corredor, D., & Pastor, M. (2020). La Desigualdad entre Hombres y Mujeres en la Antigua Roma: Un estudio sobre sus Concepciones y Conocimientos en el alumnado de Historia. <https://revistas.unav.edu/index.php/cuadernos-de-arqueologia/article/view/35747>
- Crespo, B. (2014). *Las mujeres como referentes de gestión en la Universidad de Cuenca* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca].
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5355/3/TESIS.pdf>
- Cruz, A., Calderón, A., Flórez, S., & Cardoso, L. (2018). Alabaos: El Papel del Cuidado en la Sanación del Dolor. *Experiencias desde Víctimas Sobrevivientes de Violencia Sexual en el contexto Colombiano. Revista Guillermo de Ockham*, 16(2), 115 - 124.
<https://doi.org/10.21500/22563202.3626>
- Echeverría, R., Guerrero, L.P., Chim, M., Cutz, J., & Trujillo, C. (2017). Acoso y Hostigamiento Sexual en Estudiantes Universitarios: Un Acercamiento Cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 15-26.

- Gómez, A. (2007). La prevención de la Violencia de Género en adolescentes. Una experiencia en el ámbito educativo. 25(3), 325-340.
- Gonzales, M., & Carrasco, M. (2006). Intervención psicológica en agresión: Técnicas, Programas y Prevención. 4(2), 83-105.
- Grueso, M. (2009). La discriminación de Género en las prácticas de Recursos Humanos: Un secreto a voces. 13-30.
https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3828
- Guarderas, P., Larrea, M., Cuvi, J., Vega, C., Reyes, C., Bicharra, T., Ramírez, G., Paula Ch.,... Arteaga, E. (2018). Acoso sexual en las Universidades Ecuatorianas validez de contenido de un instrumentos de medición. *Alteridad*, 13(2), 214-226.
https://www.researchgate.net/publication/326001628_Acoso_sexual_en_las_universidades_ecuatorianas_validez_de_contenido_de_un_instrumento_de_medicion
- Guardia, L. (2013). Discriminación racial dentro del Ámbito Universitario. Un enfoque sobre la discriminación sutil y manifiesta. 2, 111-116.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5386395>
- Guedes, A., García, C., & Bott, S., (2014). Violencia contra las mujeres en Latinoamérica y el Caribe. *Foreign Affairs Latinoamérica*. 14(1), 41-48.
<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2014/Foreign-Affairs-2014-Guedes-et-al-Violencia-contra-las-mujeres-en-LAC.pdf>
- Izquiero, M. (2003). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado
- La Barbera, M. (2017). Interseccionalidad. 12(8).
<https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3651>
- La Barbera, M. (2011). El enfoque de la interseccionalidad aplicado a las políticas de erradicación de la “mutilación femenina”. Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía, 2191-2193.
- Lagarde, M. (1996). La multidimensionalidad de la categoría género y d el feminismo. Metodología para los estudios de género. México: Instituto de Investigación Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México. 48-73.
- Lázaro, J. (2000). Sobre la situación de la mujer en la Antigüedad Clásica. 1, 1 -12.

- Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género, Pub. L. No. 175, 20 (2018). ig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_reglamento-general-de-la-ley-organica-integral-para-prevenir-y-erradicar-la-violencia-contra-las-mujeres.pdf
- Lloré, V. (1968). La Universidad de Cuenca: Apuntes para su historia (Universidad de Cuenca, Vol. 1). Publicaciones Universidad de Cuenca. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/27198>.
- López, M. (2019). "Percepción de protocolo de prevención de acoso, discriminación y violencia de género implementado en la Universidad Técnica de Ambato" [Proyecto de investigación Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30242/1/1824665212%20LOPEZ%20BA%C3%91O%20MONICA%20GABRIELA.pdf>
- López, N. (2017). *Topología de la violencia: El sujeto de rendimiento y la internalización de lo violento*. 22.6.
- Medina, I., & Biglia, B. (2015). Otras formas de (re)conocer: Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista. Universidad del País Vasco = Euskal Herriko Unibertsitatea Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional= Seminario Interdisciplinar de Metodología de Recerca Feminista.
- Miranda, L., Aguirre, A., & Espín, A. (2020). Percepciones sobre discriminación y formas de violencia en los/las estudiantes de la Universidad Central del Ecuador (2018). *Revista Ciencias Sociales*, 1(42), Article 42. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CSOCIALES/article/view/2776>
- Olvera, J., Arias, J., & Amador, R. (2012). Tipos de Violencia en el noviazgo estudiantes universitarias de la UAEM, Zumpango. 5(1). <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/30908/28641>
- Peña, D. (2021). Prevención de la Violencia de Género desde la Educación Superior: Prevention of Gender- Based Violence in Higher Education. *Prohominum*, 3(1), 39-52. <https://doi.org/10.457606/ACVEN/PH0023>
- Puleo, A. (2005). Lo personal es político: El surgimiento del feminismo radical. *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*, 2(2), 35-67.
- Puma, Y. (2020). Violencia de género a las mujeres estudiantes en la Universidad Central del Ecuador, periodo 2018-2019. [Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República., Universidad Central del



Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23131/1/UCE-FJCPS-PUMA%20YOMAIRA.PDF>

Romero, A., & Plata, J. (2015). *Acoso Sexual en Universidades*. 20(3), 266-274.

Salas, J. (2015). La Sexualidad Femenina en Roma y la Violencia Simbólica contra las Mujeres en los Catulli Carmina. XXXIX, 203-214.

Salem, S. (2014). Feminismo islámico, interseccionalidad y decolonialidad. *Tabula Rasa*, 21, 111-122. <https://doi.org/10.25058/20112742.6>

Secretaría Técnica de Planeación, Evaluación y Acreditación. (2019). Marco de Acción. En Plan Estratégico Institucional Carta de Navegación 2019-2023. (p.27). Don Bosco.

Segura, C. (2007). La educación de las mujeres en el tránsito de la Edad Media a la Modernidad. 26, 68-69.

Silvia, E. (2017). Ecuador: Igualdad de Género y Calidad Universitaria (2008 -2013)1. En S. Zaragocin & S. Varea, *Feminismo y Buen Vivir: Utopías decoloniales* (pp. 103 -129). Pydlos Ediciones. http://www.researchgate.net/profile/Sofia-Zaragocin/publication/318710636_Feminismo_y_Buen_Vivir_Utopias_Decoloniales_editions/links/5c421c4992851c22a37ebba7/Feminismo-y-Buen-Vivir-Utopias-Decoloniales-eds.pdf

Taboada, W. (2010). ¿La Violencia tiene justificación?: Lo que dicen la ciencia y la filosofía. 19 (38), 35.

Universidad Católica de Cuenca. (2016). Elementos Orientadores del Plan. En Plan Estratégico de Desarrollo Institucional–PEDI 2016-2020 (p. 39 de 68). ucacue. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/302a8807d7afb29341ff16e5464bf26f.PDF>

Universidad Católica de Cuenca. (2018). Historia [Informativa]. Universidad Católica de Cuenca. <https://www.ucacue.edu.ec/historia/>

Universidad Católica de Cuenca. (2019). Protocolo De Protocolo De Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Católica De Cuenca. <https://documentacion.ucacue.edu.ec/files/original/fe622212d17623da231207bd930be9a5.PDF>.

Universidad de Cuenca. (2019). Protocolo De Prevención Y Actuación En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual En La



Universidad De Cuenca.
<https://www.ucuenca.edu.ec/images/NOTICIASINSTITUCION/marzo/PROTOCOLO-APROBADO-Y-RESOLUCION-2.pdf>.

Universidad del Azuay. (2018). Plan Estratégico Institucional. Universidad del Azuay.
<https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-plan-estrategico-2018.pdf>

Universidad del Azuay. (2019). La Universidad [Informativa]. Universidad del Azuay.
<https://www.uazuay.edu.ec/launiversidad>

Universidad del Azuay. (2018). Protocolo Ante Denuncias Por Acoso, Discriminación Y Violencia En La Universidad Del Azuay.
<https://www.uazuay.edu.ec/sites/default/files/public/uazuay-protocolo-2018.pdf>

Universidad Politécnica Salesiana. (2017). Reseña Histórica–UPS [Informativa]. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://www.ups.edu.ec/resena-historica>

Universidad Politécnica Salesiana. (2018). Reglamento De Intervención En Casos De Acoso, Discriminación Y Violencia Basada En Género Y Orientación Sexual De La Universidad Politécnica Salesiana.
<https://www.ups.edu.ec/documents/10184/20986/Reglamento+de+Intervenci%C3%B3n+en+casos+de+acoso%2C+discriminaci%C3%B3n+y+violencia+basada+en+g%C3%A9nero+y+orientaci%C3%B3n+sexual+de+la+UPS/669886dd-a6ab-45b3-8419-70305e2bfb3f?version=1.0>.

Uribe, L. M. I., Ferrer, A. E. E., & Bermúdez, G. M. (2015). El acoso laboral entre los trabajadores universitarios / Workplace harassment among university employees. RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 4(7), 1-21.

Žižek, S., & Antón Fernández, A. J. (2017). Sobre la violencia. Paidós.

ANEXOS

Anexo 1:

En el presente link se encuentran los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género u orientación sexual, de las universidades del cantón Cuenca los cuales son elementos base para la presente investigación.

https://1drv.ms/u/s!AIN_t7I_wvPOa-CbT8G-f-IHSjL8?e=C9mU88.

Anexo 2:

Matriz general utilizada para el análisis comparativo de los protocolos de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género en las universidades del cantón Cuenca

Componentes	Sub componentes	Universidad de Cuenca	Universidad del Azuay	Universidad Católica de Cuenca	Universidad Politécnica Salesiana

Anexo 3:

Modelo de entrevista utilizada para obtener información en relación al proceso de construcción de los instrumentos, los sujetos que fueron parte, y algunos otros datos que aporten a la presente investigación.

Guía de entrevista

La presente entrevista tiene carácter investigativo, los datos que se obtengan de la misma será utilizados para el trabajo de titulación “Estudio comparativo de los Protocolos de Prevención y Actuación en casos de violencia, acoso y discriminación de las Universidades del cantón Cuenca”. Para mantener la privacidad se utilizarán nombres ficticios.

Perspectiva Individual

Pregunta 1. Para usted ¿Qué es violencia de género?

Pregunta 2. ¿Cuáles considera usted son la causa de la violencia de género en la Universidad?

Pregunta 3. ¿Cuáles considera usted son los efectos más graves de la violencia de género en la Universidad?

Percepciones de sobre la existencia de la violencia antes del protocolo y durante su formulación.

Pregunta 1. Antes del protocolo ¿Cómo se detectaba y enfrentaban los casos de violencia de género en el espacio universitario?

Pregunta 2. ¿Considera usted que en el proceso de construcción del protocolo existieron barreras o límites?

Pregunta 3. La construcción del protocolo ¿Fue un proceso participativo?

Pregunta 4. ¿Qué actores fueron claves en la construcción de los protocolos?

Pregunta 5. ¿Cuál fue el papel de los y las estudiantes en la construcción del protocolo?

Percepción en torno a la construcción de los protocolos y su implicación

Pregunta 1. Para usted, ¿el protocolo es un instrumento que es aplicado para prevenir la violencia de género contra las mujeres dentro de sus universidades?

Pregunta 2. ¿Qué se ha hecho para prevenir la violencia de género contra las mujeres a través del protocolo? ¿Cree que ha sido suficiente? ¿Por qué?

Pregunta 3. Usted considera que el protocolo incide en la detección y atención de casos de violencia de género contra las mujeres

Pregunta 4. La comunidad universitaria conoce el instrumento

Pregunta 5. Además del protocolo que otros instrumentos considera usted que complementan la política para erradicar la violencia de género en el entorno universitario.