PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD UNIANDES

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

INDICE

1.Introducción 2

2. Objetivo 3

3.Enfoques 3

3.1 Enfoque de género 3

3.2 Enfoque de derechos 3

3.3 humanos Enfoque de interculturalidad 3

3.4 Enfoque intergeneracional 3

3.5 Enfoque de integralidad 3

3.6 Enfoque de interseccionalidad 3

4. Marco normativo: Acoso, discriminación y Violencia 3

4.1I igualdad y no discriminación 4

4.2 Profesionalismo 4

4.3 Imparcialidad 4

4.4 No re-victimiz ación 4

4.5 Integralidad 4

4.6 Transversalidad 4

4.7 Principio Pro ser humano 5

4.8 Atención, protección y acompañamiento 5

4.9 Confidencialidad y respeto a la intimidad 5

4.10 No criminalización 5

5. Ámbito de aplicación 5

6. Procedimiento de prevención, actuación, sanción y reparación, actores y funciones 6

6.1 Primera etapa 6

6.2 Segunda etapa 6,7

6.3 Tercera etapa 7

6.4 Cuarta etapa 7

6.6 Quinta etapa 8

6.7 cuadro de instancias y funciones 9

7. Bibliografía 10

8. Anexos 13

8.1 Anexo 1 13

8.2 Anexo 2 14

PROTOCOLO DE PREVENCION Y ACTUACION EN CASOS DE VIOLENCIA DENTRO DE LA UNIVERSIDAD UNIANDES

1. Introducción

Como es de conocimiento la Universidad Autónoma de los Andes (UNIANDES) velando por el desarrollo integral de nuestra comunidad universitaria en matriz y sedes todas nuestras sedes, aportando asi a nuestra comunidad Nacional en referencia con el fenómeno social de violencia y haciendo un énfasis en violencia de género y sabiendo que en la actualidad nuestro país atraviesa por problemas de pobreza, desigualdad social, exclusión y vulnerabilidad, falta de acceso a la educación de calidad, carencia de empleos, agresiones por parte del crimen organizado, entre otros. Que son coadyuvantes a las diferentes formas de violencia. (Hernandez, 2008) Para el caso de las instituciones educativas, Devine (1996, citado por Furlan y Spitzer 2013) las considera como "instituciones porosas", ya que existe un impacto de la calle en la escuela, de la violencia importada de la comunidad a la escuela y que se exporta de nuevo de la violencia de género en instituciones de educación. La escuela a la calle, de tal forma que existe una complicidad entre la violencia escolar y otros tipos de violencia presentes en el entorno social. Las interrelaciones que se dan entre el alumnado, profesorado y personal administrativo, se producen y reproducen a partir de las experiencias previas de cada uno(a) en relación con el mundo externo, pero también con lo subjetivo del grupo (Ayala, 2015).

La violencia ha sido reconocida como un problema social grave, debido a: los cambios culturales, donde la sociedad exige el cumplimiento de los derechos humanos; al uso creciente de las tecnologías de la información y comunicación (TIC´s), las cuales facilitan la diseminación de hechos violentos dentro de la escuela y sociedad, lo que ha generado conciencia sobre esta problemática y la evidencia de las consecuencias graves, tanto a nivel personal como social de las distintas agresiones (Del Tronco, 2013).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002), la violencia se refiere al uso deliberado de la fuerza o poder, en grado de amenaza o efectivo, contra otras personas o grupos, la cual causa lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Corsi (2003) señala que la violencia se apoya en construcciones culturales que estructuran el modo de percibir y vivir la realidad, las cuales, han incidido en la perpetuación de las agresiones. Las construcciones culturales, a las que se refiere, se basan en la jerarquía, el poder y en discriminación.

Se pueden identificar muchos tipos de violencia: intra-familiar, de género, sistémica, social, escolar o bullying y con hechos recientes, dentro de nuestra institución, se agrega la categoría de violencia de Estado, entre otras. De acuerdo con el daño que produce la violencia puede ser:

1) pasiva, cuando la agresión no se observa fisicamente, ya que es psicoemocional, por lo que resulta difícil identificarla, medirla y controlarla

2) activa cuando las agresiones son observables y medibles (Sanmartín, 2010). Con relación al tipo de la víctima, existe la violencia en contra de las mujeres, niños, niñas u homosexuales. Según el tipo de agresor o agresora puede ser familiar, juvenil, terrorista, psicópata, del crimen organizado. Dependiendo el contexto puede ocurrir en el hogar (violencia familiar); en la escuela (bullying); en el trabajo (mobbing), en la calle (violencia social) o en los medios de comunicación, resaltando redes sociales como: Facebook y WhatsApp; televisión, radio, revistas y prensa.

El presente documento tiene como objetivo permitir a nuestra institución tener una ruta o mecanismo para la erradicación de la violencia y convertir la institución en espacios armónicos y libres de violencia.

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

2. Objetivo del protocolo

El objetivo del presente protocolo es establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento, reparación de derechos y garantía de no repetición de casos de acoso, violencia, discriminación, violencia de genero contra cualquier miembro que forme parte de nuestra comunidad universitaria Uniandes, de manera ágil eficaz y garantizando la integridad y no revictimización.

3. Enfoques

Acorde con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres se considerarán en el presente protocolo los siguientes enfoques:

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 sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.

Enfoque de derechos humanos: determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.

Enfoque de interculturalidad: 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.

Enfoque intergeneracional: reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida.

Enfoque de integralidad: considera que la violencia contra las mujeres, hombres y comunidad LGBTI: niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas mayores es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan.

Enfoque de interseccionalidad: identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecua a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.

4. Marco normativo: Acoso, discriminación y Violencia

A continuación, se recogen los principios que rigen en la Institución según nuestro código de convivencia e instituciones reguladoras en la atención en acoso, discriminación y violencia.

Igualdad y no discriminación:

En las Instituciones de Educación Superior se deberá garantizar el principio de igualdad y prohibir todas formas de discriminación hacia toda la comunidad universitaria, con especial hincapié hacia las mujeres y colectivo LGBTI. Acorde con lo referido a la Ley Orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (2018), "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".

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

Profesionalismo:

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

Imparcialidad:

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

No re-victimiz ación:

"Ninguna mujer u hombre debe ser sometido a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, 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" basado en (LOIPEVCM, 2017: 26).

Se garantiza, de igual manera, la no re victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, toda vez que el término implicaría una pauta en la cual la víctima, ya sea de abuso y/o crimen, tendería a tener un mayor riesgo a ser victimizada nuevamente en corto, mediano o largo plazo a lo largo de su vida (Finkelho, Ormeod y Turner, 2007: 479–502). Además, estudios revelan que la victimización basada en orientación sexual afecta con mayor frecuencia a aquellos jóvenes que son más abiertos con su orientación sexual y que tienen un historial de conductas atípicas de género, desarrollando síntomas que afectan a su salud mental, especialmente reacciones de estrés traumático (D'Augelli, Pilkington y Hershberger, 2002: 148-167).

Bajo ese marco, garantizar la no re victimización de personas que han sufrido discriminación en razón de su orientación sexual, guarda concordancia con el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reza:

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (DUDH, 1948).

El cual está recogido por la Constitución de la República del Ecuador de la siguiente manera: "Art. 66.-Se reconoce garantizar a las personas: {...} 5.El derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que los derechos de los demás {...}"

Integralidad:

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

Derecho a la defensa:

"Una vez conocida la denuncia, se notificar a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional" (Flacso, 2017: 25).

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

Transversalidad:

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

Principio Pro ser humano:

En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia 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.

Atención, protección y acompañamiento:

"La persona afectada recibir contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, como acompañamiento en los trámites respectivos siempre cuando lo desee" (Flacso, 2017: 25).

Derivación, notificación y respuesta efectiva:

"Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución". En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciadas y derivadas al Sistema de Justicia. Los organismos del Sistema de Educación Superior brindarán acompañamiento y asistencia técnica, en el marco de sus competencias, tanto a la institución de educación como a las víctimas de violencia.

Confidencialidad y respeto a la intimidad:

Todas las instancias que recepten denuncias y que atiendan casos de violencia cualquier tipo de violencia en contra los sujetos de protección de esta Ley, tienen la obligación de garantizar su privacidad. Se deberá guardar confidencialidad sobre los asuntos que se someten a su conocimiento.

No criminalización:

Las autoridades, de conformidad con lo que establecen la constitución de la República del Ecuador y demás normativa aplicable, no tratarán a la víctima como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie.

5. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con nuestra Universidad Uniandes matriz y extensiones.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades,
- Docentes e investigadores/as,
- Personal de administración y servicios
- Estudiantes, Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución, siempre que desarrollen su actividad en la misma, Cualquier persona que preste sus servicios en la institución sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

Las sanciones que plantea el protocolo son de carácter administrativo, de acuerdo con lo que revise la Comisión de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género. En caso de existir un delito, esto quedaría derivado al Sistema de Justicia.

En caso de conocimiento fragante del hecho, se deberá presentar el informe correspondiente y deberá reunirse a la comisión de manera inmediata.

6. Procedimiento de prevención, actuación, sanción y reparación, actores y funciones

A continuación, se detallan los procedimientos que se siguen al interior de nuestra institución como universo Uniandes, así como instancias competentes en todas sussedes y extensiones en las cinco etapas:

Primera etapa: *Prevención de las distintas formas de violencia y discriminación en contra de las mujeres y colectivo LGBTI*

En nuestra institución, para prevenir las distintas formas de violencia y discriminación, es importante contribuir a la transformación de prejuicios que perpetúan la violencia contra las mujeres y colectivo LGBTI en en la comunidad Universitaria, así como de las prácticas culturales que naturalizan e invisibilizan esta problemática, a través de procesos de sensibilización y de formación dirigidos a la comunidad universitaria en su conjunto. Para ello, es importante promover conjuntamente con el departamento de bienestar universitario y las personas encargadas del mismo en las extensiones, además de la formación de mesas de violencia para empoderamiento estudiantil y todos en conjunto realizar:

Campañas comunicacionales que favorezcan procesos de sensibilización para la prevención de todas las formas y ámbitos de violencia, y Programas de formación permanente dirigidos a la población estudiantil, docente, personal administrativo sobre el derecho a una vida libre de violencia.

Segunda etapa: *identificación y comunicación del hecho*

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia incluida de genero debe acudir al Departamento de Bienestar universitario de Uniandes o la persona encargada en cada una de nuestras extensiones que este mas capacitada en el tema, para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos. En caso de que el hecho sea comunicado por una persona de la comunidad Universitaria distinta a la víctima, está deber ser informada para poder activar, acorde con el presente protocolo, el procedimiento de protección, atención, sanción y reparación de derechos.

De igual manera, es importante tener en cuenta que las y los servidores y comunidad Universitaria tienen la obligación de denunciar los presuntos delitos cometidos dentro de los establecimientos de nuestra universidad en las instancias pertinentes. En este sentido, con base en el principio de protección de la persona víctima, se recomienda minimizar su carga emocional alrededor del hecho de violencia, y asumir de una manera corresponsable la práctica de denunciar la discriminación o la violencia sufrida.

En caso de guardar el delito y no denunciarlo, se debe entender que es cómplice del mismo.

El accionar del Departamento de Bienestar Universitario puede ser de manera inmediata o mediata acorde con las características del caso y las necesidades particulares de la persona víctima de discriminación o violencia:

Actuación inmediata: El Departamento de Bienestar Universitario deberá brindar asistencia urgente protegiendo en primer lugar la integridad y la vida de la persona. En caso de evidente estado de alteración se realizar una intervención en crisis la persona más capacitada en cada una de las extensiones y de la matriz y de ser necesario, se deberá remitir al Área de psicología y en caso de que las extensiones no cuenten con un psicólogo de planta se deberán hacer el pedido a la matriz.

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

Nota: se capacitara en intervención en crisis a los responsables en cada una de las extensiones.

Actuación mediata: la Unidad de Bienestar Universitario facilitara toda la información pertinente orientar a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de nuestra institución.

En caso de existir indicios de delito, la Comisión de Atención y Revisión de casos de violencia de matriz y extensiones, presentará un informe detallado con el análisis del caso, la determinación de riesgos, medidas de protección, medidas administrativas al Rector/a de Uniandes, quien, siguiendo las directrices correspondientes, deberán denunciar los hechos a las instancias administrativas y judiciales establecidas en la Ley sin perjuicio de las que internamente sean necesarias. El informe contemplará el detalle de las acciones de acompañamiento psicosocial proporcionadas a la víctima.

Tercera etapa: *De la denuncia*

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos con la salud y con el bienestar emocional inmediato, se informar a la persona sobre el proceso de denuncia al interior de nuestra institución y en las instancias del Estado acorde con la gravedad de la lesión sufrida. En este sentido, la orientación va dirigida a recuperar la estabilidad emocional de la víctima quitándole el miedo, la vergüenza y la culpa que con frecuencia se da en estos casos.

El Departamento de Bienestar Universitario deberá apoyar en la diligencia complementando el formato estándar de denuncia, el cual figura en el Anexo 1 de este documento. Dicho formato deber estar debidamente sustentado por una hoja escrita por la posible victima con numero de cedula de identidad y firma de la misma. Debe recoger la información básica sobre la persona que denuncia o si es sujeto de la misma, la descripción del caso las posibles evidencias. Este formato se presentar de forma oportuna a la Comisión de Atención y Revisión de violencia; y en caso de ser necesario, y con el fin de evitar la posible re-victimización, a los organismos de justicia, y para no re-victimizar a la posible víctima.

La denuncia a las autoridades pertinentes del estado será dirigida en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde la recepción del caso por parte de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de violencia en cada una de las Extensiones y Matriz, serán los encargados de la activación del protocolo y adjuntar el formulario y otros documentos pertinentes (denuncias ante Fiscalía, boletas de auxilio u otras medidas de protección), por lo cual en caso de ser un delito no mediativo dentro de nuestra institución remitiremos a la brevedad del caso a la instancia correspondiente.

En el caso de que la víctima, luego de ser debidamente informada sobre el procedimiento a seguir, decida no realizar la denuncia, ya sea fuera del establecimiento o en manejo interior de la institución, se realizara un seguimiento periódico del caso por parte del Departamento de bienestar Universitario y en caso de las extensiones, la persona encargada del mismo, sin prejuicio del proceso de denuncia que interpondrá la autoridad pertinente.

Cuarta etapa: *Actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género*

El Departamento de Bienestar Universitario y la persona encargada en las extensiones son las instancias encargadas de convocar a la comisión de Atención y Revisión de Casos de violencia. La comisión ejerce sus funciones de forma autónoma y no depende de órgano de gobierno alguno. En caso de tratarse de acoso al personal que trabaja en la Uniandes, esta podrá actuar según lo indicado anteriormente y velará por salvaguardar el derecho de los/as trabajadores/as, conjuntamente con el Departamento de Talento Humano.

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

De igual modo, en caso de que los hechos impliquen a autoridades de nuestra universidad o miembros del propio Consejo Académico o del Consejo Superior, la Comisión garantizara que la resolución del caso no involucre a dichas personas en la comisión y la veracidad y nitidez del proceso.

La Comisión de Atención y Revisión de Casos de violencia estará integrado por:

Un Representante Docentes, un Representante de Estudiantes, un Representante de la Unidad de Bienestar Universitario, un Representante de personal Administrativo.

Nota:se recomienda que en las extensiones se incluya en dicha comisión al Director de la misma, para que tenga entero conocimiento de la situación del caso y de la remisión del mismo a la autoridad maxima

Dicha comisión, se encargar de dar curso a la denuncia, realizar el procedimiento de indagación y recomendar sanciones, en caso de ser oportunas, con conocimiento y aprobación del/a Rector/a. Esta instancia no podrá excederse del **plazo de veinte días**, luego de lo cual se emitirá una resolución.

Las resoluciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, tienen carácter de recomendación al/a Rector/a de Uniandes, quien acogera y resolvera el caso con base en el informe elaborado por dicha Comisión, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información. Esta instancia es informada **dentro de cuarenta y ocho (48) horas** de las resoluciones adoptadas por el Rector/a en base al **Codigo de Convivencia de Uniandes**.

Dada la especificidad de la denuncia, la composición de la Comisión deber tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado desde una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad en todas sus implicaciones y garantice la igualdad de género y la no discriminación. Por ello, es necesaria la participación de especialistas en el tratamiento de violencia en cada una de las extensiones y en caso de no tener alguien de planta, la comisión de la matriz se movilizara a las extensiones que lo requieran y que hayan puesto en conocimiento a la misma.

Durante el proceso, las autoridades deberán adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

Quinta etapa: *Informe de la Comisión de Atención y Revisión de Casos violencia al Rector/a*

La Comisión especial para casos de violencia de cada Extension y Matriz Uniandes sesionara tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en la sección II del marco normativo del presente protocolo. En un periodo de veinte dias para concluir el proceso dentro de nuestra institución. Podrá citar a las personas implicadas en el caso, escuchando a las partes y considerando cuidadosamente las implicaciones que el mismo tiene, especialmente para la persona denunciante. Al término de las sesiones realizar un informe con una resolución, que elevara al/a Rector/a, a modo de recomendación sustanciada, protegiendo a las partes y fomentando la no Re-victimización.

Las apelaciones se tratarán dentro de los ocho días posteriores al pronunciamiento de la Comisión Violencia, si se refieren al personal académico, técnico, administrativo y a estudiantes, las resolverá el Consejo Académico y en caso de tratarse de Directores/as de Extensiones, Programas, y Proyectos, se resolverán en última y definitiva instancia por el Consejo Superior en la siguiente reunión ordinaria del organismo. Todas las instancias involucradas en el caso evitarán la re-victimización y la falta a los principios de intervención enunciados en el numeral 4 de Este protocolo.

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

INSTANCIAS Y FUNCIONES

Instancia	Función
Unidad de Bienestar Universitario y Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional./ Encargados del Departamento de Bienestar Universitario en Extensiones o Sedes de Uniandes	Recepción de casos, derivación y acompañamiento a instancias de apoyo interno y externo, seguimiento y registro final de casos. En caso de ser el caso de personal administrativo o docente se podrá receptar la denuncia por parte de la persona encargada de seguridad y salud ocupacional.
Area de Psicología.	Atención psicológica según se requiera, dependiendo de los distintos casos, con su informe para manejo interno.
Consultorios Jurídicos.	Asesoría legal.
Centro Médico.	Atención médica en caso de que se requiera, con su debido informe para manejo interno.
Trabajo Social	Recopilación a manera escrita y firmada de los y las participantes en la denuncia
Comisión de Atención y Revisión de Casos de violencia (conformado por representantes de Docentes, representante de Personal administrativo, representante de estudiantes, representante o representantes de Bienestar Universitario) Matriz y Extensiones.	Análisis de casos y sugerencia de medidas de actuación y/o procesos disciplinarios, medidas de protección a las víctimas. Seguimiento a ejecución de la resolución tomada por la instancia institucional competente.
Máxima autoridad (Sr/a Rector/a)	Toma de decisiones con base en los informes y análisis de la Comisión especializada.

Nota: en caso de ser requerido en cualquiera de las extensiones una de las instancias antes mencionadas, se deberá hacer el requerimiento a la matriz y se responderá a la brevedad del caso.

En la ciudad de Ambato a los 18 días del mes de febrero del 2019

Dra. Corona Gómez. PhD.
RECTORA

Dr. Luis Fernando Latorre Tapia,Mg.
SECRETARIO GENERAL/PROCURADOR

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
RECTORADO

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA

7. Anexos

Anexo 1: Modelo de Denuncia de Violencia Uniandes

				Datos de la persona							
Nombres y apellidos											
Sexo						Género					
Mujer	Hombre		Intersexo			Masculino		Femenino		Otro	
Edad	Cédula					Pasaporte				Nacionalidad	
Dirección domiciliaria:				Calle:						Número:	
Teléfono fijo:						Teléfono celular:					
Discapacidad	Física:		Intelectual:			Sensorial:		Psicológica:		Mental:	Otra:
Autoidentifcación	Indígena:		Afroecuatoriana			Montubia		Mestiza		Blanca	Otra
Estado civil	Soltero/a		Casado/a			Unión de hecho		Viudo/a		Divorciado/a	
Movilidad Humana:	Migrante					Refugiado				País de origen	
Facultad / Escuela / Área a la unidad a la que pertenece:											
				Datos sobre la agresión							
Fecha de la agresión:						Hora de la agresión:					
Lugar de la agresión:											
Tipo de agresión:	Física					Psicológica				Sexual	
Frecuencia:	Primera vez					Ocasional				Permanente	
Nombre de la persona agresora (en el caso de conocerla)											
Puesto, función o relación con la Universidad: PERSONAL UNIVERSITARIO / ALUMNO / AUTORIDAD / ADMINISTRATIVO											

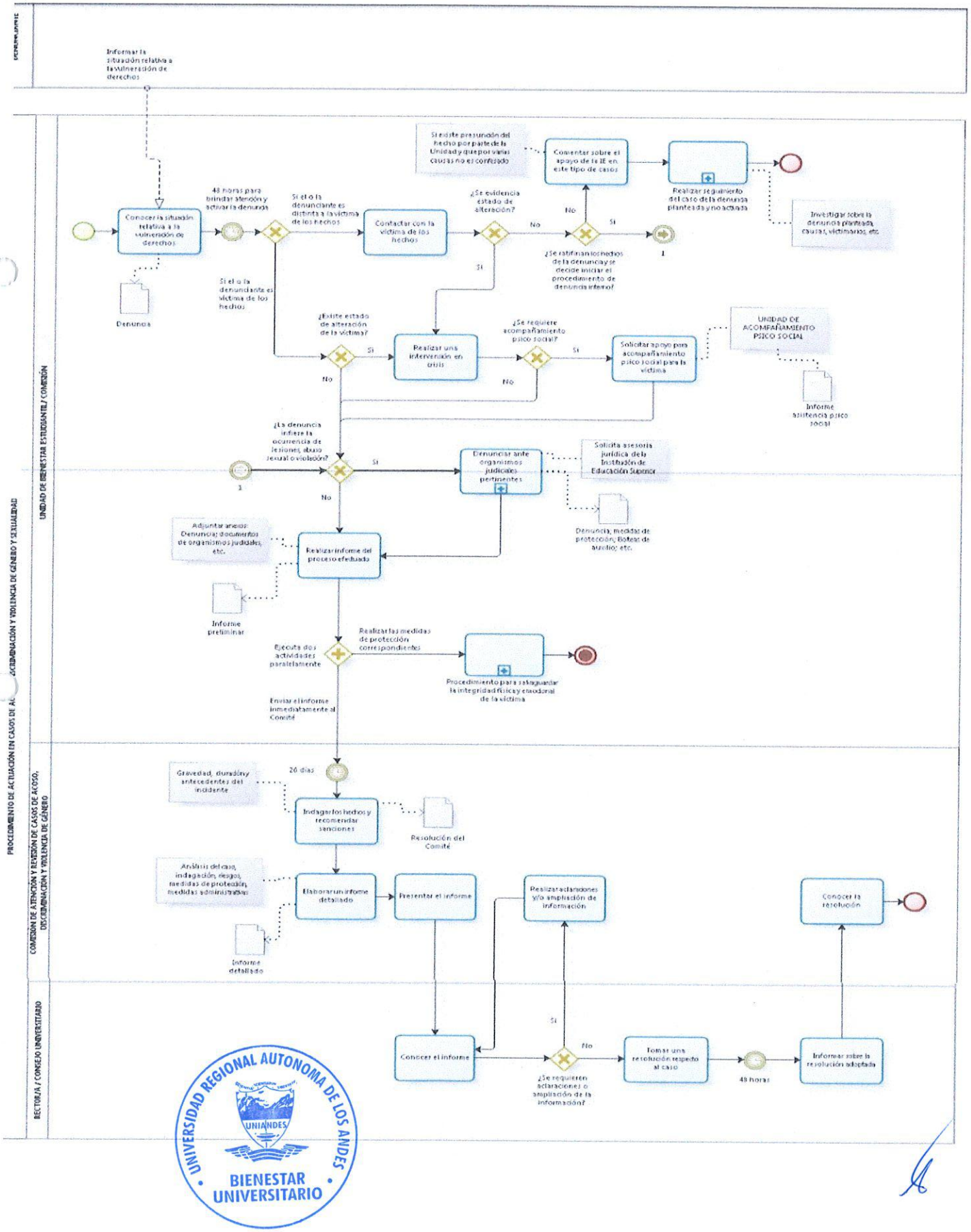
Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017.

Firma de la persona que atiende

Firma de la persona agredida

UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO

Anexo 2: Flujograma de procedimientos, actuación, actores y funciones. **Fuente:** Senescyt, 2018.



UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES
UNIANDES
BIENESTAR UNIVERSITARIO