

ANTECEDENTES

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

MARCO JURÍDICO

La CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR manda que la persona con discapacidad es un sujeto con deberes y derechos con una práctica ciudadana en igualdad de condiciones en la sociedad y con necesidad de atención prioritaria.

En el Artículo 11 se indica que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. 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 socioeconómica, 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

El Artículo 47 indica que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 1. Atención especializada en la entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida. 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.

OBJETIVO

Establecer medidas que eviten formas de discriminación contra estudiantes con discapacidad a través de acciones que promuevan espacios que garanticen los derechos que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.

La Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, toma en consideración los principios fundamentales de la normativa establecida en la Ley Orgánica de Discapacidades, a saber:

1. No discriminación: ningún miembro de la comunidad universitaria UTEG que sea identificado como persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural;
2. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la comunidad universitaria, tienen derecho a igual trato académico y uso de servicios educativos en igual medida sin discriminación alguna.

3. Responsabilidad social colectiva: todos los miembros de la comunidad universitaria UTEG deben respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria.
4. Celeridad y eficacia: se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia;
5. Interculturalidad: se reconoce las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de ser el caso;
6. Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión de actividades académicas curriculares y extracurriculares ejecutando las medidas necesarias para su participación e inclusión plena.
7. Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico y la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de sus derechos, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas;
8. Atención prioritaria: Se dará a las personas con discapacidad espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.

ACCIONES A SEGUIR

El presente protocolo abarca 7 pasos:

1. Detección de la situación de discriminación contra estudiantes con discapacidad
2. Comunicación a la dirección.
3. Atención de la situación.
4. Entrevista con todas las partes.
5. Definir las medidas a seguir con las diferentes partes
6. Seguimiento a la implementación de medidas
7. Medidas para restaurar la convivencia.

1.- DETECCIÓN DE LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN CONTRA ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

La Unidad de Bienestar Universitario tiene conocimiento que tiene de una situación de violencia, en perjuicio de algún estudiante con discapacidad por los siguientes medios:

- a) Escucha un relato de la víctima.
- b) Recibe la información validada por terceros.
- c) Presencia la situación.

2.- COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN

La coordinación de bienestar universitario dará aviso a vicerrectorado académico de situación que origina la discriminación a estudiantes con discapacidades, pero la ausencia o falta de apoyo de esta autoridad no obstaculiza la continuación de los procedimientos por desplegar.

3.- ATENCIÓN DE LA SITUACIÓN

Se ejecutan las siguientes medidas:

- a) Implementar acciones para detener la situación de discriminación a estudiantes con discapacidades.
- b) Vigilar que no se repitan esas situaciones y actuar diligentemente si se repite.
- c) Buscar el apoyo de otras instancias cuando sea necesario.
- d) Garantizar la inmediata seguridad y protección de la integridad de la o el estudiante con discapacidad afectado. Sin culpabilizar ni estigmatizar al presunto agresor.
- e) Hablar por separado con cada una de las personas implicadas.

4.- ENTREVISTA CON TODAS LAS PARTES

- 1. Con el estudiante con discapacidades:
 - a. Escuchar lo que cuenta para conocer sus sentimientos sobre la situación que sufre.
 - b. Fomentar sentimientos de esperanza sobre la situación y asegurarle ayuda y confidencialidad.
 - c. Nombrar a un docente para darle acompañamiento.

2. Con observadores o Testigos:
 - a. Asegurarles la confidencialidad y reconocer la valentía de informar o denunciar la situación.
 - b. Lograr que no participen directa o indirectamente en la situación de discriminación a estudiantes con discapacidades, se solidaricen y defiendan a la víctima.
3. Con quien o quienes violentan:
 - a. Mantener la confidencialidad de todas las partes.
 - b. Fomentar la responsabilidad de reparar el daño.
 - c. Promover un compromiso para detener la discriminación a estudiantes con discapacidades.
 - d. Buscar su participación en la búsqueda de soluciones.
 - e. No implicar y evitar nombrar a la persona agredida.
 - f. Realizarles un seguimiento durante varias semanas.
4. Entrevista a responsable de la discriminación a estudiantes con discapacidades:
 - a. Transmitirles tranquilidad.
 - b. Apoyarle evitando que sientan impotencia o indefensión.
 - c. Informar sobre las medidas más adecuadas para la situación.
5. Entrevista con responsable de la persona que presuntamente ejerció la discriminación:
 - a. Mantener actitud de escucha.
 - b. No culpabilizar ni juzgar.
 - c. Solicitar colaboración para frenar la discriminación.

5.- DEFINIR LAS MEDIDAS A SEGUIR CON LAS DIFERENTES PARTES

1. Si no se confirma la existencia de discriminación deberá comunicar a las partes involucradas y consignarlo así en el informe del proceso. Asimismo, puede ser un momento oportuno para revisar las medidas de prevención y sensibilización, que de forma ordinaria deben llevarse a cabo en UTEG.
2. Si se confirma la discriminación se establecen medidas para garantizar y organizar la protección de la persona víctima valorando las acciones más oportunas. Asimismo, se informará a los implicados.

6.- SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS

1. Durante el primer mes se recomienda realizar seguimientos semanales para asegurarse que se haya contenido la situación de discriminación, posteriormente puede extenderse el periodo de tiempo a cada dos semanas y luego cada mes por un periodo de al menos seis meses.

7.- MEDIDAS PARA RESTAURAR LA CONVIVENCIA

Surge el proceso de sensibilización y prevención de futuros incidentes que implica el involucramiento de la comunidad educativa para asegurar la restauración de la convivencia, programando medidas para promover:

1. Comunicación asertiva.
2. Fortalecer la autoestima y generar el empoderamiento de las personas violentadas.
3. Fomentar la cooperación y el sentido de pertenencia de las personas observadoras.
4. Concientizar a las personas que violentan sobre el daño que puede causar la violencia a las personas, a la y a la comunidad.

SANCIONES

En caso, que, a pesar de la aplicación de todas las medidas aplicadas para la restauración de la sana convivencia, continúe cualquier forma de manifestación de discriminación a estudiantes con discapacidad, ésta será tratada en función de lo que determina el código de ética de la UTEG.

Anexos

1. ANEXO 1: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA VIOLENTADA
2. ANEXO 2: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LAS/LOS PRESUNTOS OBSERVADORES DE LA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD
3. ANEXO 3: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA QUE PRESUNTAMENTE EJERCIÓ LA VIOLENCIA
4. ANEXO 4: INFORME DE ACTUACIÓN

	Firma:	Nombre:	Cargo:
Elaborado por:		Mariela Pilar Viteri, MBA	Coordinadora de Bienestar Universitario
Revisado y aprobado por:		Dra. Mara Cabanilla	Vicerrectora Académica



Anexo 1: GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA VIOLENTADA

Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de violencia en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona víctima y/o testigo/a.

Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.

Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.

Se realizará la entrevista individualmente, se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Ubicación dentro de la comunidad universitaria (colaborador / estudiante) :

Tipo de discapacidad: _____

Porcentaje de discapacidad: _____

Fecha de nacimiento: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

1. ¿Qué ha ocurrido? (Descripción de las distintas situaciones)
2. ¿Cuándo y dónde ha sucedido?
3. ¿Quiénes son las personas que lo hacen?
4. ¿Por qué usted cree que lo hacen?
5. ¿Hay alguien que lo haya visto?
6. ¿Quién conoce la situación? ¿A quién ha contado estas situaciones que estás viviendo?
¿A quién podría contarlas?
7. ¿Hay alguien que te proteja?
8. ¿Desde cuándo se producen estas situaciones?
9. ¿Cómo se siente cuando ocurre esto?
10. ¿Qué es lo que hace cuando esto sucede?

C. Informar de las medidas que se van a tomar para ayudarle.

Anexo 2:

**GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LAS/LOS PRESUNTOS OBSERVADORES DE LA SITUACIÓN
DE DISCRIMINACIÓN A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDADES**

Quienes observan las situaciones de discriminación a estudiantes con discapacidad en el contexto educativo suelen guardar silencio por complicidad en los hechos, por presión de quienes acosan o por miedo a convertirse en persona víctimas.

Quienes observan las situaciones de discriminación a estudiantes con discapacidad en el contexto educativo pueden ayudar a comprender las condiciones en las que se está dando la situación de maltrato, o brindar insumos adicionales.

Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista.

Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.

Se realizará la entrevista individualmente, se informará sobre las razones por las que se le ha solicitado brindar la información y el uso que se dará a la misma.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Ubicación dentro de la comunidad universitaria (colaborador / estudiante) : _____

Tipo de discapacidad: _____

Porcentaje de discapacidad: _____

Fecha de nacimiento: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

A continuación, se presenta una guía básica de preguntas. No se trata de una guía exhaustiva ni cerrada, sino que debe incluirse como un apoyo para orientar la recopilación de la información. Quien realice la indagación valorará si es necesario profundizar en alguna pregunta o bien agregar adicionales.

1. ¿Cómo te va en la universidad?
2. ¿Cómo te llevas entre compañeros/as?
3. ¿Tienes buenas/os amigos en la universidad?
4. ¿Consideras que la discriminación a estudiantes con discapacidad son un problema?
5. ¿Cuáles son, en tu opinión, las formas más frecuentes de discriminación a estudiantes con discapacidad?
6. ¿Has sido testiga/o de situaciones de discriminación a estudiantes con discapacidad? (Alguna vez, con qué frecuencia).
7. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de discriminación a estudiantes con discapacidad maltrato?
8. ¿Dónde suelen ocurrir estas situaciones?
9. ¿Qué sientes ante esas actuaciones de algunos compañeros/as con discapacidad?
10. ¿Cómo crees que se sienten quienes realizan esa discriminación a estudiantes con discapacidad?
11. ¿Cómo crees que se siente quien recibe esa discriminación a estudiantes con discapacidad?
12. ¿Qué hiciste cuando ocurrieron esos hechos?

ANEXO 3:

**GUÍA PARA LA ENTREVISTA CON LA PERSONA QUE PRESUNTAMENTE EJERCIÓ LA DISCRIMINACIÓN A
ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD**

Es importante aclarar que la entrevista es parte de un proceso de valoración. En este sentido, se deben tomar las medidas de seguridad del caso, ya que todo proceso de investigación de una situación de violencia en cualquiera de sus formas puede implicar represalias para cualquier persona víctima y/o testigo/a.

Debe analizarse la conveniencia de realizar una entrevista directa con quien presuntamente ejerció la discriminación a estudiantes con discapacidad y en ese caso recoger información sobre los aspectos contemplados en este Anexo, evitando preguntas directas.

Debe mostrarle nuestra disposición a ayudarlo en todo lo éticamente posible e indicarle que, en caso de ser responsable por los hechos, deberá asumir su responsabilidad.

Se insistirá en la confidencialidad y manejo de la información resultado de la entrevista. Debe existir confidencialidad respecto a las fuentes informativas que han producido la entrevista, sobre todo si es la persona víctima.

Nunca se realizarán juicios de valor y la participación debe ser voluntaria.

A. Datos de la persona entrevistada:

Nombre y apellidos: _____

Ubicación dentro de la comunidad universitaria (colaborador / estudiante) : _____

Fecha de nacimiento: _____

Edad: _____

B. Guía básica de preguntas.

A continuación, se presenta una guía básica de preguntas. No se trata de una guía exhaustiva ni cerrada, sino que debe incluirse como un apoyo para orientar la recopilación de la información. Quien realice la indagación valorará si es necesario profundizar en alguna pregunta o bien agregar adicionales.

1. ¿Cómo te llevas con tus compañeros/as?
2. ¿Consideras que las agresiones entre compañeros/as son un problema en la universidad?
3. ¿Qué tipo de maltrato ha sido?
4. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas?
5. ¿Por qué crees que algunos chicos maltratan a otros?
6. Me han dicho que el otro día hubo un incidente con..... ¿Qué es lo que ocurrió?
7. ¿Dónde ocurrió? (Intentar que haga una descripción).
8. ¿Por qué crees que sucedió?
9. ¿Cómo te sientes en esa situación?
10. ¿Cómo crees que se siente el estudiante con discapacidad que fue objeto de discriminación?

C. Informar sobre los próximos pasos

INFORME DE ACTUACIÓN

Manifestaciones de violencia	SI	NO	Ejercida por:
Discriminación			

Lugares dónde se ha producido la agresión:

- ☐ En clase. Docente presente
- ☐ En clase. Docente no presente
- ☐ Pasillos
- ☐ Espacios de recreos
- ☐ Baños
- ☐ Gimnasio
- ☐ Entradas y/o salidas
- ☐ Comedor
- ☐ Otros _____

Medios utilizados

- ☐ Presencial
- ☐ Teléfono (mensajes de texto, etc.)
- ☐ Internet (Facebook, Twitter, etc.)
- ☐ Otros: _____

Consecuencias de las agresiones

Medidas aplicadas

Medidas de protección a la persona víctima

Responsable(s) _____

Medidas de apoyo a la persona(s) victimaria (s)

Responsable(s) _____

UTEG-CU-003-03-2017
Consejo Universitario**PARTE PERTINENTE DEL ACTA DE SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO
UNIVERSITARIO CELEBRADA EL 03 DE MARZO DEL 2017**

El Suscrito **Secretario General** de la **Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG**, señala que de acuerdo con los archivos que reposan en el departamento de la **Secretaría General CERTIFICA**, Qué:

En **SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO UNIVERSITARIO** celebrada el **03 de marzo del 2017**, a las **11H30**, con la asistencia de **Econ. Galo Cabanilla Guerra, Rector**, **Ing. Mara Cabanilla Guerra, Vicerrectora Académica**, **Ing. Ana María Alcívar Alcívar, Decana de la Facultad de la Modalidad Online**, **Arq. José Bohórquez Zavala, Decano de la Facultad de la Modalidad Semipresencial**, **Econ. Olmedo Farfán González, Decano de la Facultad de Estudios de Posgrado**, **Ing. Xavier Mosquera Rodríguez, Decano de la Facultad de la Modalidad Presencial**, **C.P.A. Daniel Araujo Mora, Director Financiero (e)**, **Ing. Mariela Ludeña Chang, Representante de los Docentes**, **Sr. José Mario Bohórquez León, Representante de los Estudiantes**, **Econ. Verónica Coronel Arrata, Representante de los Graduados**, **Sr. Alciviades Avilés Arreaga, Representante de los Trabajadores**.

Conformado el quórum reglamentario establecido en el artículo 9 del Estatuto Interno de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG, y contando con la asistencia de todos los miembros del Consejo Universitario; el **Econ. Galo Cabanilla Guerra, Rector** de la Universidad, instaló la Sesión Ordinaria de Consejo Universitario, en la que se analizó y resolvió sobre los siguientes puntos del orden del día:

Punto Ocho. - Presentación y aprobación del protocolo de atención a formas de discriminación contra estudiantes con discapacidad.

En este punto el **Arq. José Bohórquez Zavala** presenta el protocolo de atención a formas de discriminación contra estudiantes con discapacidad, siendo su objetivo establecer medidas que eviten formas de discriminación contra estudiantes con discapacidad a través de acciones que promuevan espacios que garanticen los derechos que respondan a sus necesidades particulares. Ante lo expuesto los Miembros del Consejo Universitario lo aprueban por unanimidad.

Certifico que este documento es fotocopia del original que reposa en los archivos de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil

Lo certifico;

Arq. José Bohórquez Zavala, MSc.**Secretario General****Arq. José Bohórquez Zavala, MSc.****SECRETARIO GENERAL****Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil**

* admisiones@uteg.edu.ec - admisionesepu@uteg.edu.ec

• PBX.: (04) 252 45 24 • 099 082 4496 • 099 413 2842 • 099 948 2217

• Urdesa Central, Guayaquanes # 520 y Calle Quinta

21 AGO 2019Búscanos en las Redes
Sociales como UTEG**www.uteg.edu.ec**