

MINISTERIO DE GOBIERNO



MINISTERIO DE GOBIERNO



INFORME
SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA
INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA
VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

**“Proceso de Facilitación a Intendentes,
Comisarios/as Nacionales, Tenientes Políticos y
Asistentes para el otorgamiento de Medidas
Administrativas de Protección Inmediata con
Enfoque de Género**

Noviembre 2019

ANTECEDENTES

En el marco de la “Cruzada Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género” y la aprobación de la “Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujeres” mediante Registro Oficial Nro. 175, de 05 de febrero de 2018, se establecieron las siguientes competencias para el Ministerio del Interior:

En el artículo 49, literal B, se determina que las Tenencias Políticas es uno de los órganos competentes para otorgar medidas administrativas inmediatas de protección. Y, “en los lugares donde no existan Juntas Cantonales de Protección de Derechos, serán las Comisarías Nacionales de Policía, los entes competentes”.

En el artículo 51, se establece que “las medidas administrativas inmediatas de protección se dispondrán de manera inmediata, cuando exista vulneración a la integridad de la mujer víctima de violencia. [Estas] serán otorgadas por los Tenientes Políticos, a nivel parroquial”.

En el artículo 55 y 56, se tipifica que “las medidas administrativas inmediatas de protección que tengan por objeto detener o prevenir —respectivamente— serán otorgadas por las Tenencias Políticas cuando esté siendo vulnerado o se ha vulnerado el derecho a la integridad.

En el mismo contexto, en el Reglamento de la Ley publicado en el Registro Oficial Nro. 254, de 04 de junio de 2018, se indica las subsecuentes potestades para el Ministerio del Interior: En el artículo 36, se recalca que “las medidas de protección inmediata son el conjunto de acciones que las entidades del Sistema, las y los miembros de las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, las y los Tenientes Políticos y las y los Comisarios Nacional de Policía deben adoptar para proteger a las víctimas de violencia contra las mujeres frente al riesgo de vulneración o violación de sus derechos”.

En el artículo 39, se menciona que “las medidas administrativas de protección son aquellas medidas otorgadas de oficio o a petición de parte, por las y los miembros de las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, las y los Tenientes Políticos y las y los Comisarios Nacionales de Policía que tienen como fin la prevención de la vulneración de los derechos de las mujeres víctimas de violencia; así como la protección y restitución de los mismos y de su proyecto de vida, en el marco de la Ley”.

En el artículo 41, se determina que “Las autoridades competentes para otorgar medidas administrativas inmediatas de protección serán las Juntas Cantonales de Protección de Derechos a nivel cantonal; y, las Tenencias Políticas, a nivel parroquial. En aquellos lugares en donde falten las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, serán competentes las Comisarías Nacionales de Policía conforma la Ley”.



En el mismo contexto, en la disposición transitoria cuarta sobre el ente rector de seguridad ciudadana en su literal d, se tipifica que este **“Elaborará el plan de capacitación relacionado con las atribuciones de emitir medidas administrativas de protección en casos de violencia contra las mujeres, dirigidos a las Tenencias Políticas y Comisarías Nacionales de Policía, priorizando los cantones donde no existan Juntas Cantonales de Protección de Derechos. El plan de capacitación será aprobado por el ente rector en un plazo máximo de ciento veinte (120) días contados a partir de la expedición; [y que] la aplicación del plan de capacitación en todo el territorio nacional deberá iniciar después de treinta (30) días contados a partir de su aprobación”**.

Finalmente, en el marco de implementación de la “Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer” con fecha 15 de febrero de 2019, se aprobó la versión del “Manual de Procesos para el otorgamiento de medidas administrativas de protección inmediata para detener o prevenir la violencia contra la mujer” elaborado por la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género remitido a las Gobernaciones del país mediante oficio Nro. MDI-MDI-2019-0481 suscrito por la Dra. María Paula Romo, Ministra del Interior, el 22 de marzo de 2019.

Sobre la base de esta normativa, el Ministerio del Interior ha efectuado tres procesos de capacitación nacional al personal de Tenencias Políticas, Comisarías Nacionales e Intendencias Generales de Policía, mismos que se detallan a continuación

1. Capacitación Equipos Líderes

La Dirección de Derechos Humanos en una primera etapa optó por la facilitación de equipos líderes a nivel provincial para que estos ejecuten el proceso de socialización de la Ley Orgánica con un enfoque de género dentro de sus circunscripciones territoriales.

En este marco, la ejecución de los talleres procedió tal como consta en el siguiente cuadro en el que se detallan las sedes donde se brindó la capacitación, el total de asistentes, las fechas en las que tuvo lugar, las provincias que asistieron y el nombre de los/as servidores/as del Ministerio que lideraron el proceso.

CRONOGRAMA DE FACILITACIÓN AL EQUIPO LÍDER				
Sede	Provincias	Total de asistentes	Responsables	Fecha
Guayaquil, Auditorio del Gobierno del Litoral	Manabí Guayas Los Ríos Azuay Sta. Elena	20	Jadira Pineda y Michael Revelo	10 al 13 de julio De 08:30 a 16:30

Quito, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Policía Nacional	Carchi Imbabura Galápagos Cotopaxi Tungurahua El Oro	20	Lilia Tinoco y Karina Bermúdez	09 al 12 de julio De 08:30 a 16:30
Riobamba, Auditorio de la Gobernación del Chimborazo	Morona Santiago Zamora Chinchipec Loja Santo Domingo de los Tsáchilas Cañar	16	Liliana Velecela y Bella Villarreal	10 al 13 de julio De 08:30 a 16:30
Quito, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Policía Nacional	Sucumbíos Napo Orellana Pastaza Bolívar Esmeraldas	18	Liliana Velecela y Michael Revelo	24 al 27 de julio De 08:30 a 16:30

Nota: De la lista queda excluida la provincia de Pichincha; la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género del MDI asumirá las capacitaciones para esta localidad.

Cuadro 1: Cronograma de ejecución de los talleres

Sobre la conformación del taller, este se desarrolló en 32 horas y estuvo dividido en ocho sesiones¹ y un día de réplica a lo largo de cuatro días. En los primeros dos —sesión uno hasta sesión seis— se trataron los conceptos generales de género. El tercer día —sesión siete y ocho— se abarcó el taller teórico-práctico sobre la aplicación de la normativa de la ley que legisla la violencia de género y la violencia contra la mujer tal como lo detalla el siguiente cuadro:

DÍA	SESIONES	OBJETIVO
Uno	Sesión 1 ¿Cómo ser un facilitador?	-Adquirir herramientas e instrumentos para facilitar a personas adultas
Uno	Sesión 2 Sexo y género	-Entender las definiciones de género y la diferencia entre sexo y género, de acuerdo, a los modelos sociales y culturales
Uno	Sesión 3 Violencia de género y ciclo de violencia	-Comprender cómo la sociedad puede producir diferentes formas de violencia y que al ejercerse se perciben como naturales y propias de un lugar
Dos	Sesión 4 Principio de Igualdad y no Discriminación y Enfoques	-Concebir cómo las relaciones de poder ocasionan violencia, desigualdad y brechas entre hombres y mujeres de distintas condiciones sociales, culturales (pueblos y nacionalidades), migratorias, etarias, orientación sexual, atención prioritaria y de género

¹ Si bien en la metodología aprobada se hace mención a nueve sesiones, el Consejo de la Judicatura no terminó de elaborar el módulo externo para la presentación de las medidas administrativas; en tal virtud, desistió de participar en las capacitaciones.

		-Reconocer los diferentes enfoques de género para su aplicación en las acciones que realicen los funcionarios/as del MDI
Dos	Sesión 5 Sexismo	-Identificar prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo, del cual se asumen características y comportamientos que se espera de las mujeres y los hombres.
Dos	Sesión 6 Masculinidades	-Entender cómo a los hombres se les confiere o atribuye desde el nacimiento, un conjunto de valores, comportamientos y conductas consideradas propias de sus características, en una sociedad y tiempo determinados.
Tres	Sesión 7 Normativa nacional e internacional sobre violencia contra la mujer	-Conocer la normativa que se socializará a los diferentes Tenientes Políticos, Comisarios Nacionales y sus asistentes
Tres	Sesión 8 Ley orgánica integral para prevenir la violencia contra la mujer	- Procurar que los/as participantes conozcan de la existencia de normativa nacional e internacional específica que establece, protege y garantiza los derechos de la mujer a una vida libre de violencia, a fin de que cuenten con conocimientos y herramientas técnico jurídicas básicas que les permitan cumplir en forma eficiente y adecuada la competencia específica determinada en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres al momento de otorgar las medidas administrativas de protección inmediata.

Cuadro 2: Descripción de las temáticas tratadas

El último día fue destinado para que los/as participantes repliquen varias de las sesiones recibidas y así reciban una retroalimentación por parte de los/as facilitadores/as del Ministerio.

El taller abordó conceptos teóricos y actividades prácticas, a través, de presentaciones y herramientas didácticas. Por medio de estas, se buscó fortalecer la concepción teórica y el manejo de la normativa de los/as funcionarios/as a través del debate en torno a la coyuntura de la violencia de género en el país complementado por dinámicas vivenciales, juegos cooperativos y análisis de casos cuyo fin era que los servidores/as de las gobernaciones reflexionen sobre la importancia del aporte institucional a la hora de garantizar los derechos humanos de las mujeres. Para alcanzar aquello, se aplicaron dinámicas grupales e individuales, talleres participativos, talleres de sensibilización, exposiciones grupales y teatralizaciones.

Todas estas herramientas forman parte de los instrumentos guías que se entregaron a cada uno de los grupos y que incluye: las presentaciones para cada sesión, la guía de contenido, los cuadernos guías para cada tema, la matriz de reporte de evaluaciones y el formato de informe ejecutivo entre otros ítems.

En este punto, se debe recalcar que la forma como se abordaron los temas permitió que la mayor parte de los/as participantes se familiaricen con las temáticas de género y comprendan varias de

las razones estructurales que han naturalizado la violencia contra la mujer en el Ecuador. La meta que se persiguió y que se logró alcanzar, es que el grupo en general reflexione sobre los términos que han sido incorporados en la Ley y la relevancia de cada uno de estos para aplicar los enfoques en las actividades diarias.

De igual forma, la introducción a las concepciones de masculinidades y sexismo permitieron que se desmitifiquen algunas de las ideas actuales que se manejan alrededor de estos temas con el objetivo de que los/as asistentes comprendan la importancia de cuestionar las relaciones de poder tradicionales que construyen roles y estereotipos que discriminan y afectan a todas las personas y, que a su vez, no se dejen guiar por los debates mal infundados.

Un punto importante fue la realización de un gran número de actividades prácticas que permitieron que las capacitaciones sean fluidas y generen debate, para así evitar que el taller devenga en un monólogo en el que se ignoran los puntos de vista expresados por los/as participantes. Esto no solo permitió que se facilite el entendimiento de las temáticas sino conllevó a que los conceptos se comprendan de mejor manera porque los mismo asistentes, de forma colectiva, fueron (de)construyendo sus ideas en relación a género.

Esto fue complementado por el tiempo destinado para las actividades lúdicas en las que se trabajaron directamente con las personas para que estas se encuentren cómodas para recibir los temas. El siguiente gráfico refleja sobre el total de horas —32— el porcentaje que se destinó a la parte teórica, lúdica y práctica.

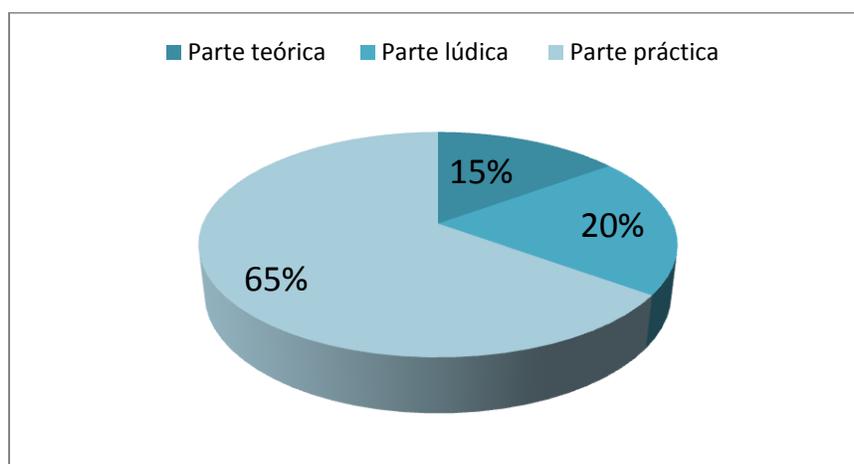


Gráfico 1: División del proceso de capacitación

En este contexto, a pesar de que sería impreciso afirmar que el grupo facilitador posee todas las herramientas conceptuales para manejar con facilidad y precisión todas las temáticas tratadas, se debe reconocer que en muchos casos, los programas de sensibilización que ha ejecutado el Ministerio en otros años, con especial deferencia, aquellos que se dieron como parte de la

implementación y mejoramiento en la atención de las Comisarías de la Mujer, han permitido que una gran número de quienes asistieron manejen las temáticas y, sobretodo, sean conscientes de la realidad que afecta al país en cuestiones de violencia de género.

De igual forma, se puede observar que la metodología implementada al finalizar el taller ha permitido que se desestructuren algunos de los prejuicios que los participantes manejaban sobre diferentes concepciones en torno género —con especial deferencia, la aplicación de los enfoques sin discriminación ni juicios de valor en contra de las personas— y que un inicio se denotaban debido a la gran resistencia que había al hablar en torno a estas temáticas. Con ello descrito, se tiene que enfatizar que en el caso de los grupos que demostraron algunas falencias a la hora de la réplica, como consta en la metodología, la DDHIG planificó el apoyo y seguimiento en este proceso en específico.

En segundo lugar, sobre la asistencia y participación de los/as delegados/as, se tiene que considerar que la DDHIG estableció un perfil para estos/as y solicitó a las gobernaciones cuatro funcionarios/as, con una paridad entre hombres y mujeres y que se dé prioridad a personas que sean funcionarios de carrera. En torno al primer ítem, se presentó la paridad en términos generales tal como lo evidencia el gráfico:

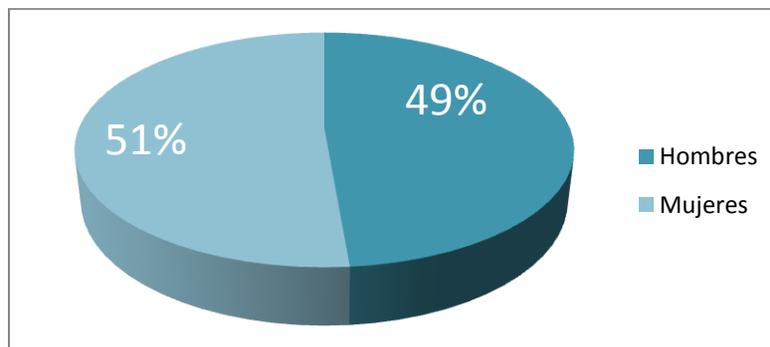


Gráfico 2: Total de mujeres y hombres que asistieron a los talleres

No obstante, si se desagrega la información por provincias, se ilustra que en varias de estas no se dio esta igualdad, salvo cuatro excepciones —Guayas, Manabí, Sucumbíos, Los Ríos.

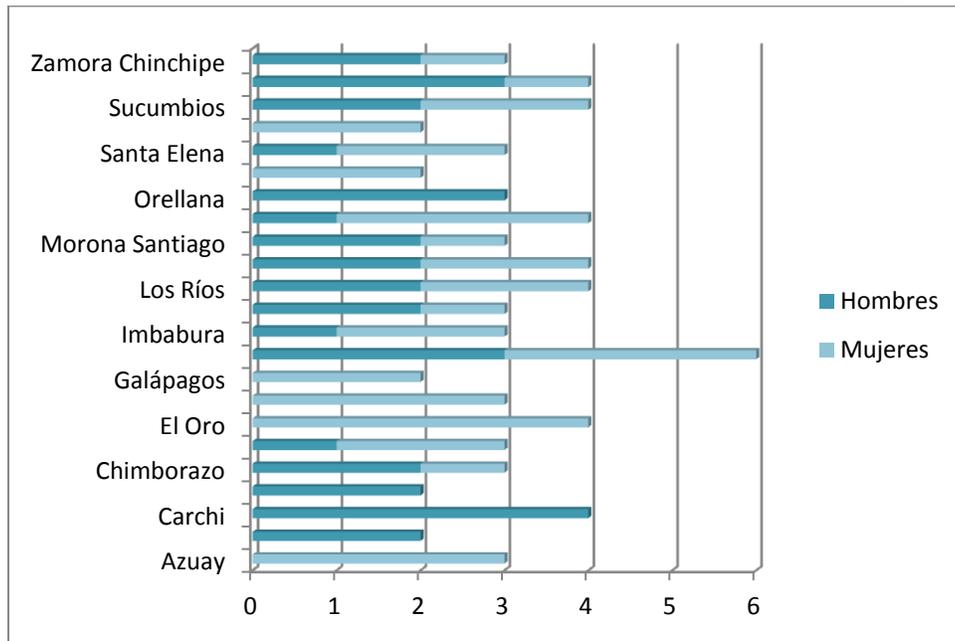


Gráfico 3: Desagregado del total de mujeres y hombres por provincias que asistieron a los talleres

A pesar de ello, no se puede emitir un juicio de valor para calificar como positivo o negativo que se haya dado dicha disparidad en los grupos, porque se tiene que considerar que en casos como Carchi —en hombres— y Azuay —en mujeres— todos/as los/as participantes demostraron sensibilidad y conocimiento para manejar las temáticas.

En torno al otro ítem, tal como se ve en el gráfico, cerca de un tercio del total de asistentes fueron servidores/as de libre remoción.

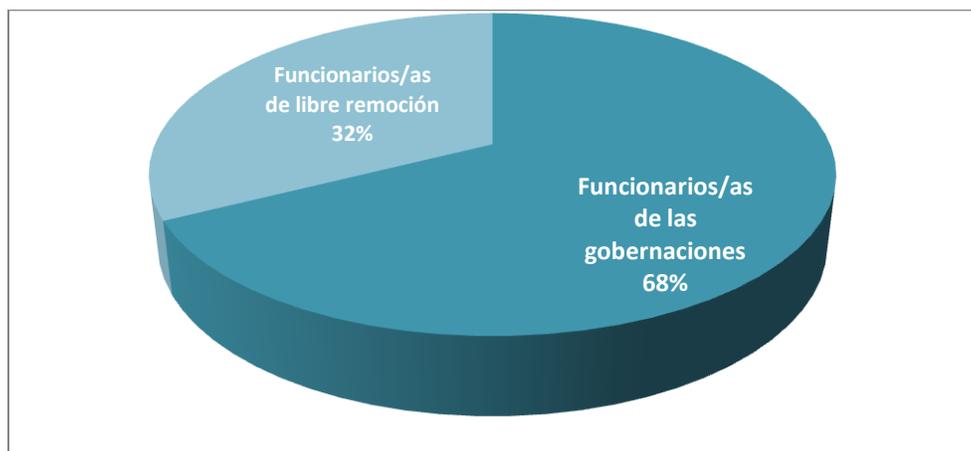


Gráfico 4: Situación laboral de los/as participantes

2. Capacitación personal de Tenencias Políticas y Comisarías Nacionales de Policía

Como continuación del proceso de formación, se ejecutó la fase de facilitación en territorio en 2018. Previo al inicio de esta etapa, la DDHIG hizo entrega del material de apoyo requerido para el desarrollo de estas capacitaciones. Esto incluyó, entre varios ítems, el envío de una versión reducida de la guía de contenido, las presentaciones y los insumos para el reporte de las actividades. De igual forma, se adjuntó el cronograma de planificación para la realización de los talleres donde se establecieron las fechas programadas, los responsables y los nombres de los acompañantes técnicos tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Nombre de los funcionarios responsables	Provincia	Lugar de la capacitación	Fecha de las capacitaciones
María Alejandra Cárdenas Gladys Alexandra Quiroz Aydee Nohemí Garzón	Azuay	Cuenca	21-22 de agosto 23-24 de agosto 27-28 de agosto
Paul Cuyán Omar Arias	Bolívar	Guaranda	12-13 de septiembre 26-27 de septiembre
Rómulo Sucuzhañay Franklin Regalado	Cañar	Azogues	28-29 de agosto 30-31 de agosto
Ángel López Vizcaino Jorge Portilla Aguilar Darío Ramos Peter Rosero Reina	Carchi	Tulcán	18-19 de septiembre 20-21 de septiembre
Ivonne Erazo Andrade Jair Real Gaibor Luis Terán Obando	Chimborazo	Riobamba	21-22 de agosto 23-24 de agosto 13-14 de septiembre
Eduardo Vargas Salazar Sandra Jiménez Erika Tonato	Cotopaxi	Latacunga	21-22 de agosto 23-24 de agosto 28-29 de agosto
Liseth Gómez Castro Kety Luna González Ivonne Avila Espinoza Nadia Solís Araujo	El Oro	Machala	11-12 de septiembre 18-19 de septiembre 20-21 de septiembre
Norali Vernaza Mina Romy Herkt Benitez Martha Tenorio Quiñónez	Esmeraldas	San Lorenzo Atacames Eloy Alfaro Esmeraldas	23-24 de agosto 28-29 de agosto 30-31 de agosto 03-04 de septiembre 05-06 de septiembre
Flor Naranjo Freire Yadira Gil Jaramillo	Galápagos	Santa Cruz	21-22 de agosto
María Alvarado Gellibert Felipe Sánchez Espinoza Angela Rodríguez Sierra Andersson Caicedo	Guayas	Guayaquil	06-08 de agosto 13-15 de agosto
David Guevara Nacira Mina Patricia Aguirre Anangono	Imbabura	Ibarra	21-22 de agosto 27-28 de agosto

Ángel Naranjo Rojas Gabriela Benítez Chiriboga Orlando Rivera Bao	Loja	Calvas Paltas Celica Macará Saraguro	21-22 de agosto 23-24 de agosto 28-29 de agosto 30-31 de agosto 04-05 de septiembre
Elsa González Montaña Cecilia Ramírez Arevalo Leonel Murillo Vargas Plinio Vaca García	Los Ríos	Babahoyo	21-22 de agosto 23-24 de agosto
Eder Moreira Piloza Ritha Monge Ponce Liliana Dueñas Toro José Veléz Roldán	Manabí	Manta Manta Manta Chone San Vicente	08-09 de agosto 15-17 de agosto 21-22 de agosto 23-24 de agosto 28-29 de agosto 30-31 de agosto
Norma Matute Delgado Luis Arteaga Cruz Víctor Jiménez Orellana	Morona Santiago	San Juan Bosco Méndez Macas	06-07 de septiembre 11-12 de septiembre 13-14 de septiembre
Tania Cabrera Nancy Margarita Malpud Rodolfo Shiguango Andi Mery Olivia Chávez	Napo	Tena	21-22 de agosto 23-24 de agosto
Santiago Almeida Carlos Pérez William Arias	Orellana	Francisco de Orellana	04-05 de septiembre 06-07 de septiembre
Sonia León Campaña Rita Camino Basantes	Pastaza	Puyo	27-28 de agosto
Liliana Velecela Lilia Tinoco Jadira Pineda	Pichincha	Quito	31-01 de agosto 06-07 de agosto 08-09 de agosto 13-14 de agosto
Margoth Guachizaka Sonia Carvajal Yagual Byron Arana Rodríguez	Santa Elena	La Libertad	21-22 de agosto
Rocío Herrera Revilla Natalia Ponce Yanchapaxi	Santo Domingo de los Tsáchilas	Santo Domingo de los Colorados	13-14 de septiembre 17-18 de septiembre
Luis Vélez Segarra Ana Arevalo Barreto Narcisa Castillo Paladines José Borja Maza	Sucumbíos	Nueva Loja	04-05 de septiembre 06-07 de septiembre 18-19 de septiembre
Marcelo Galeas Leonel Ulloa Mónica Durán Ocaña Vinicio Constante Torres	Tungurahua	Ambato	23-24 de agosto 29-30 de agosto
Héctor Peña Gómez Diego Juca Fanny Burguan Chamba	Zamora Chinchipec	Zamora	21-22 de agosto 30-31 de agosto

Cuadro 3: Cronograma de facilitación a Tenencias Políticas y Comisarías Nacionales en 2018

El número de réplicas por provincia fue planificado con base en el numérico de Tenientes, Comisarios/as y asistentes de cada localidad para que a cada taller en promedio asistan 25 personas a lo largo de los meses de agosto y septiembre —en concordancia con los tiempos establecidos en el Reglamento de la Ley.

Durante esas fechas asistieron 1 393 funcionarios/as de un total de 1 545 proyectados lo que constituye el 90%.



Gráfico 5: Porcentaje total de funcionarios capacitados en 2018

Entre las razones por las que no se alcanzó el 100% debe detallarse entre otras: los permisos por vacaciones y enfermedad; la remoción del personal y la falta de un reemplazo; problemas debido a factores climatológicos —vías cerradas por lluvias y deslizamientos de tierra; y, con especial deferencia, vicisitudes debido a una deficiente convocatoria surgida en territorio en donde las direcciones de talento humano no facilitaron los permisos para asistentes en su debido tiempo y la ocupación de Tenientes y Comisarios/as con trámites y procesos que les habían sido remitidos desde la gobernación durante los días de capacitación. También se debe indicar, que hubo personal que por decisión propia —falta de interés entre otros motivos— decidieron no asistir —según lo manifestado por los equipos líderes—o se retiraron en plena ejecución de los talleres. Los datos en torno a estos/as funcionarios/as no forman parte del porcentaje indicado en donde se contemplan únicamente a quienes completaron los dos días.

Como resultado de dichas eventualidades, en muchas provincias el número de funcionarios/as estimados fue menor que el total de asistentes durante los días de capacitación tal como lo indica la siguiente imagen.

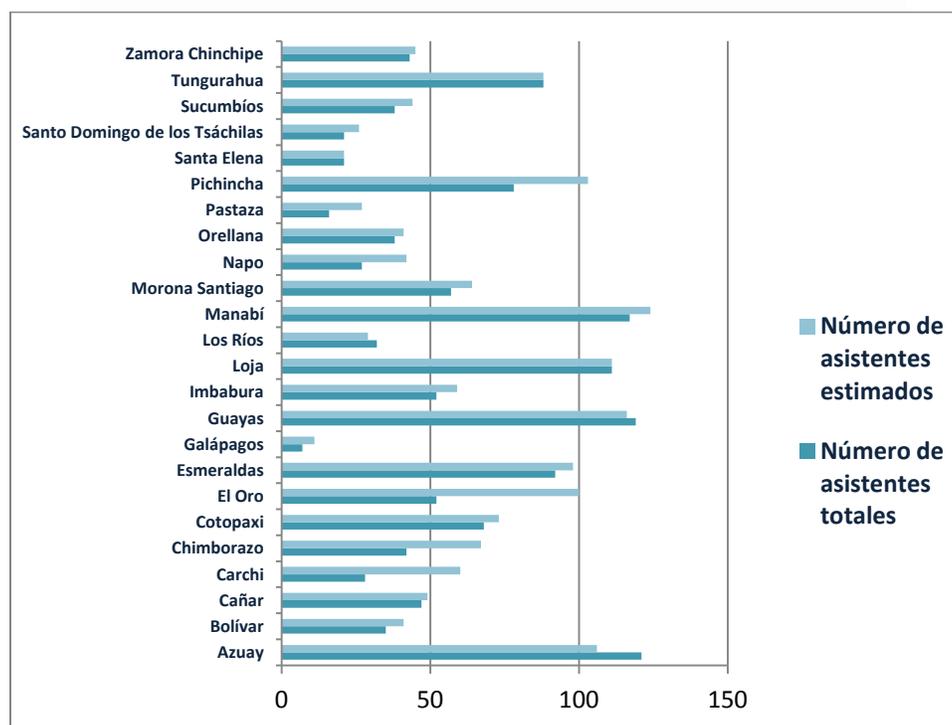


Gráfico 6: Asistencia total en comparación con asistencia programa en las capacitaciones de 2018

Hay casos como en Azuay o Tungurahua donde se convocó a más personal por decisión propia de las gobernaciones quienes quisieron que personal de intendencias o jefaturas políticas formen parte de las capacitaciones. Esto se dio en contraposición, a casos como Pastaza y Galápagos en donde solo se efectuó una capacitación y los asistentes no fueron porque no se podía dejar sola las oficinas de estas dependencias.

En este punto, se debe aclarar que fueron los equipos líderes quienes estuvieron a cargo de buscar los espacios físicos para brindar las capacitaciones, reunir el material necesario para las mismas y convocar al personal de sus circunscripciones. El equipo de la DDHIG, por su parte, emitió las directrices generales y estuvo pendiente de la ejecución de las réplicas. Para esto, se crearon chats grupales —conforme a las sedes detalladas en la sección de antecedentes— y uno oficial en donde se receptó la información de cada taller, el número de asistentes y el registro fotográfico diario.

- DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DEL TALLER Y SU ANÁLISIS

Cada capacitación se llevó a cabo en 16 horas y estuvo dividido en cuatro sesiones. Una jornada fue destinada para la facilitación de los temas de género y en la otra se dio el taller teórico-práctico sobre la aplicación de la normativa de la Ley que legisla la violencia contra la mujer tal como se detalla en el siguiente cuadro:

DÍA	SESIONES	OBJETIVO
Uno	Sesión 1 Sexo y género	-Entender las definición de género y la diferencia entre sexo y género, de acuerdo, a los modelos sociales y culturales
Uno	Sesión 2 Violencia de género y ciclo de violencia	-Comprender cómo la sociedad puede producir diferentes formas de violencia y que al ejercerse se perciben como naturales y propias de un lugar
Uno	Sesión 3 Principio de Igualdad y no Discriminación y Enfoques	-Concebir cómo las relaciones de poder ocasionan violencia, desigualdad y brechas entre hombres y mujeres de distintas condiciones sociales, culturales (pueblos y nacionalidades), migratorias, etarias, orientación sexual, atención prioritaria y de género -Reconocer los diferentes enfoques de género para su aplicación en las acciones que realicen los funcionarios/as del MDI
Dos	Sesión 4 Normativa nacional e internacional sobre violencia contra la mujer y Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer	-Conocer la normativa que se socializará a los diferentes Tenientes Políticos, Comisarios Nacionales y sus asistentes - Procurar que los/as participantes conozcan de la existencia de normativa nacional e internacional específica que establece, protege y garantiza los derechos de la mujer a una vida libre de violencia, a fin de que cuenten con conocimientos y herramientas técnico jurídicas básicas que les permitan cumplir en forma eficiente y adecuada la competencia específica determinada en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres al momento de otorgar las medidas administrativas de protección inmediata.

Cuadro 4: Esquema de metodología de facilitación

La metodología desarrollada estuvo encaminada para que la capacitación se realizase con un enfoque práctico en donde se abarquen algunas concepciones teóricas, a través de presentaciones y herramientas didácticas. Se procuró que los equipos líderes lograsen transmitir los conceptos teóricos que forman parte integral de la Ley por medio del debate en torno a la coyuntura de la violencia de género en el país complementado por dinámicas vivenciales, juegos cooperativos y análisis de casos cuyo fin era que Tenientes, Comisarios/as y Asistentes reflexionen sobre la importancia del aporte institucional a la hora de garantizar los derechos humanos y la seguridad de las mujeres. Para tratar de alcanzar aquello, se entregaron dinámicas grupales e individuales, talleres participativos, talleres de sensibilización, exposiciones grupales y teatralizaciones.

Esto fue diseñado para que los/as participantes se familiaricen con las temáticas de género y conozcan que hay razones estructurales que han naturalizado la violencia contra la mujer en el país. La meta que se persiguió es que el grupo en general reflexione sobre los términos que han sido incorporados en la Ley y la relevancia de cada uno de estos para aplicar los enfoques al momento de otorgar las medidas administrativas y también, para que repliquen el uso de enfoques en sus actividades cotidianas y en su diario vivir. La ejecución de múltiples actividades prácticas estaban encaminadas a permitir que las capacitaciones sean fluidas y generen debate,

para así evitar que el taller devenga a un monólogo en el que se ignoran los puntos de vista expresados por los/as participantes.

Justamente, para velar que estos puntos se cumplan, el personal de la DDHIG acompañó el proceso de réplica en 11 de las 24 provincias del país — Bolívar, Carchi, Esmeraldas, Pichincha, Orellana, El Oro, Los Ríos, Manabí, Pichincha Imbabura, Santo Domingo de los Tsáchilas, Tungurahua. Si bien en un inicio se planificó asistir a solo 6 circunscripciones, se optó por dar asesoramiento y acompañamiento técnico a las dependencias en donde se concentran los distritos con mayores índices de violencia de género y en aquellas localidades en donde era necesario reforzar a los equipos líderes tal como se contempla a continuación:

El proceso de facilitación le permitió al equipo de la DDHIG conocer las necesidades operativas de las Tenencias y Comisarías en territorio. En virtud de esto, se concibió la urgencia de diseñar un Manual de Procesos para el otorgamiento de medidas administrativas de protección inmediata para detener o prevenir la violencia contra la mujer y en concordancia con el mismo se planteó reforzar el procesos de capacitación a fin de sensibilizar aún más a los/as servidores y propiciar el empoderamiento en torno a estas temáticas.

3. Proceso de facilitación del Manual de Procesos para el otorgamiento de medidas administrativas de protección inmediata para detener o prevenir la violencia contra la mujer

Este proceso de facilitación que se viene ejecutando en el año 2019 —abril hasta agosto— se estructuró con la finalidad de fortalecer el proceso de aplicación de la Ley, particularmente en el procedimiento para la implementación del Manual y uso de formatos para las Tenencias Políticas, Comisarías Nacionales de Policía e Intendencias Generales de Policía en cuanto al otorgamiento de medidas administrativas.

Este Manual fue construido a su vez para dotar a estas dependencias de un mecanismo expedito a través del que se pueda gestionar de mejor manera el servicio de atención a mujeres ya sea para prevenir y/o detener la violencia de la que pueden ser víctima.

Para el proceso de capacitación se conformó equipos de trabajo con un/a facilitador/a y un/a cofacilitador/a propios de la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género. Esta decisión respondió a la urgencia de realizar talleres in situ habida cuenta de la necesidad de transmitir de forma oportuna todo el proceso de gestión que involucra el otorgamiento de medidas administrativas en territorio desde la atención a la víctima o una tercera persona, la entrega de la resolución, la notificación y el seguimiento.



Los talleres están teniendo una duración de 8 horas y los grupos beneficiarios en cada sesión son de 25 o máximo 30 funcionarios/as. Se tiene previsto ejecutar un total de 67 talleres a nivel nacional desde el 15 de abril al 30 de agosto tal como lo detalla el siguiente cuadro.

PROCESO DE CAPACITACIÓN MANUAL PARA EL OTORGAMIENTO DE MEDIDAS ADMINISTRATIVAS					
PROVINCIA	MES	Fechas	Total hombres	Total mujeres	Total capacitados
ESMERALDAS	Mayo	27 al 31	49	34	83
CARCHI	Julio	16 al 19	28	25	53
IMBABURA	Mayo	07 al 10	54	15	69
SUCUMBIOS	Julio	23 al 26	15	20	35
PICHINCHA	Febrero	20 al 22	42	44	86
NAPO	Junio	04 al 07	25	21	46
ORELLANA	Agosto	06 al 09	31	10	41
PASTAZA	Junio	12 al 14	18	13	31
COTOPAXI	Abril	15 al 18	43	27	70
TUNGURAHUA	Abril	22 al 25	60	34	94
CHIMBORAZO	Agosto	26 al 30	55	28	83
MANABI	Mayo	06 al 09 13 al 17	61	46	107
SANTO DOMINGO	Mayo	27 al 29	6	16	22
GUAYAS	Agosto	12 al 16 26 al 30	51	50	101
LOS RIOS	Junio	11 al 14	26	18	44
SANTA ELENA	Junio	25 al 27	17	8	25
BOLIVAR	Junio	25 al 28	22	21	43

GALAPAGOS	Junio	4 al 7	8	6	14
AZUAY	Julio	08 al 12	39	43	82
CAÑAR	Mayo	06 al 09	28	15	43
MORONA SANTIAGO	Junio	17 al 21	28	26	54
EL ORO	Junio Julio	18 al 21 15 al 19	26	14	40
LOJA	Julio	1 al 05 08 al 12	67	41	108
ZAMORA CHINCHIPE	Junio	24 al 27	19	19	38

Cuadro 4: Cronograma de capacitación Manual de otorgamiento 2019

Por su parte, sobre los contenidos escogidos para la capacitación, el personal de la DDHIG estructuró los talleres de la siguiente manera:

CONTENIDOS DE ESTUDIO POR TEMAS MODALIDAD PRESENCIAL		
SESIÓN	CONTENIDOS	OBJETIVO
UNO	Conceptos generales de género y violencia de género	Fortalecer los conocimientos sobre definiciones generales en temas de género y violencia de género con los funcionarios/as que fueron capacitados previamente; e introducir en estos temas a los funcionarios/as que han ingresado recientemente a la institución
DOS	Ejes, ámbitos y enfoques de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la mujer:	Fortalecer al personal en el conocimiento de la ley
TRES	Estructura del Manual y lineamientos generales	Conocer el proceso establecido y lineamientos que deben observar de forma obligatoria.
CUATRO	Aplicación de procedimientos y uso de formatos mediante casos prácticos	Conocer y entender los subprocesos establecidos en el Manual, y familiarizarse con el uso y manejo de formatos o modelos a ser aplicados durante el procedimiento.
CINCO	Levantamiento de nudos críticos y mecanismos de solución	Evidenciar los inconvenientes que se presentan diariamente en territorio durante la aplicación del procedimiento para el otorgamiento y notificación de medidas administrativas de protección inmediata.

Cuadro 4: Esquema de la metodología de capacitación 2019

Se aplicaron diferentes actividades para explicar y sobre todo reforzar los contenidos generales a en temáticas de género, roles y estereotipos y violencia de género. Se presentó un cortometraje y se solicitó una exposición grupal sobre los temas observados. Esto fue complementado por una actividad lúdica y ejercicios prácticos a través de los que se ha procurado fortalecer el conocimiento en torno al ciclo de la violencia en el que se encuentran inmersas las mujeres



víctimas de violencia. Esto fue usado como punto de partida para profundizar en torno a los ámbitos y tipos de violencia reconocidos en la Ley así como la aplicación de los enfoques en la política pública bajo los cuatro ejes de actuación para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

En la otra parte de la capacitación se dio particular interés a la explicación del Manual de Procedimientos y los lineamientos generales para su aplicación. En esta sección se expone el llenado paso a paso de los formatos solicitando la participación de los/as asistentes. El fin de esto ha sido el de exponer el proceso estructurado para el otorgamiento de medidas que facilite el trabajo que ejecutan estas instancias en territorio, particularmente en las etapas de atención a la usuaria, otorgamiento de la medida, notificación y seguimiento. Finalmente, a partir de esta socialización se ha venido efectuando el levantamiento de nudos críticos que enfrentan los/as funcionarios/as a la hora de otorgar este servicio así como los mecanismos de solución a estos. Una vez se finalice con este proceso se efectuará una evaluación exhaustiva del mismo

Conclusiones

La Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género ha propiciado el proceso de facilitación para el otorgamiento de las medidas administrativas con enfoque de género en el marco de implementación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este proceso inició con una fase de formación a equipos líderes de cada provincia quienes a su vez llevaron a cabo la fase de facilitación con Tenientes, Comisarios/as y Asistentes de sus territorios y esto se vio fortalecido por una segunda etapa en la que se efectuó un proceso de facilitación in situ en torno al “Manual de Procesos para el otorgamiento de medidas administrativas de protección inmediata para detener o prevenir la violencia contra la mujer”

Los talleres se han venido ejecutando desde 2018 hasta la presente con base en la planificación emitida por la DDHIG que se ajustó a su vez a los tiempos establecidos en la mencionada normativa. Este proceso, en términos generales, se ha desarrollado de forma efectiva y ha permitido que se socialice la Ley con 1 392 funcionarios/as lo que constituye casi el 90% del personal de estas dependencias a nivel nacional. Obviamente, esta capacitación ha enfrentado algunas problemáticas; no obstante, a partir del acompañamiento técnico in situ que se ha realizado se ha procurado subsanar algunas de los inconvenientes dados.

En torno a la metodología planteada, se ha procurado que los procesos de capacitación sensibilicen a los/as funcionarios/as en torno a las temáticas de género, violencia de género, enfoques y discriminación, entre otros temas para la implementación de la Ley. Tanto las herramientas elaboradas para la capacitación que incluyeron las presentaciones para cada sesión, la guía de contenido, los cuadernos guías para cada tema, así como el Manual para otorgamiento de medidas administrativas, complementado por la división de los talleres en partes teóricas,



lúdicas y prácticas ha coadyuvado a que los/as participantes se familiaricen con las temáticas de género y comprendan varias de las razones estructurales que han naturalizado la violencia contra la mujer en el Ecuador. Se puede finalizar enfatizando en torno a la necesidad de continuar con el trabajo efectuado a fin de que este permita aunar todos los esfuerzos encaminados a dotar a estas dependencias de mejores herramientas para atender a las usuarias y contribuir a la reducción de la violencia de género.

Elaborado por

Michael Revelo Arellano

Analista de Derechos Humanos e Igualdad de Género

Aprobado por

María Eugenia Castro

Directora de Derechos Humanos e Igualdad de Género