



MODELO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE LA MUJER DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MILAGRO

MARZO 2024

MODELO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE LA MUJER DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MILAGRO



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

MODELO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE LA MUJER DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MILAGRO

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

EQUIPO CONSULTOR

COORDINADORA DEL PROYECTO: Gabriela Bermeo Valencia

ESPECIALISTAS EN GÉNERO: Lorena Escobar Pérez
José A. Sánchez Gordon

ESPECIALISTA EN COMUNICACIÓN: Santiago Castillo Mafla

ESPECIALISTAS EN BPM: Christian Bermeo Valencia
Roxana Granda Campoverde

TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN: Andrea Rodríguez Sarauz
Sofía Vanegas Espinosa

ESPECIALISTA EN ANÁLISIS DE DATOS: Pablo González Loyola

TÉCNICO DE ANÁLISIS DE DATOS: Kleber Montero Bustamante

DISCLAIMER:

Esta publicación fue producida con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. Las opiniones expresadas por los autores en el presente documento no reflejan necesariamente las opiniones de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional o del Gobierno de los Estados Unidos.

MENSAJE DEL EDITOR

“Somos una conexión entre la academia y el contexto que filtra el conocimiento hacia una aplicación tangible, objetiva y directa con la población. Nos salimos del escritorio para comprender, sin asistencialismo, la situación del Milagro profundo para lograr una propuesta ordenada, sistemática, posible y aterrizada en la realidad local que nos permite enfrentar esta problemática -VBG- desde las diversas herramientas técnicas y centradas en las personas con énfasis en la perspectiva de género interseccional.

Tenemos la obligación de transversalizar el enfoque de derechos humanos con perspectiva de género en la administración pública con responsabilidad ética para la eficiente gestión de recursos.”

Contenido

RESUMEN	6
1. INTRODUCCIÓN	7
2. OBJETIVO DEL DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE LA MUJER	8
3. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE LA MUJER	9
3.1. Formación de un equipo veedor para la construcción de la Unidad de la Mujer	9
3.2. Revisión de la literatura y marco legal.....	10
3.2.1. Marco conceptual.....	10
3.2.2 Ola migratoria de población venezolana al Ecuador	14
3.2.2. Marco legal.....	19
3.3. Diseño del marco de investigación participativa	35
3.4. Implementación de la investigación participativa y análisis de datos	36
3.4.1. La violencia de género contra la mujer en cifras.	36
3.4.2. Perspectiva de las mujeres milagreñas en relación a su seguridad.	39
3.4.3. Expresiones y experiencias de mujeres del cantón Milagro.	42
3.4.4. Expresiones y experiencias de expertas en unidades de la mujer.	47
3.4.5. Expresiones y experiencias de funcionarios del GAD de Milagro.	52
3.5. Validación de resultados	57
3.6. Descripción del desarrollo del modelo de gestión de la Unidad de la Mujer	62
4. MODELO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE LA MUJER	64
4.1. Planeación	66
4.1.1. Análisis de la alineación entre la Unidad de la Mujer y los objetivos de los instrumentos de planificación	66
4.1.2. Análisis de la alineación entre la Unidad de la Mujer y la normativa vigente.....	70
4.1.3. Análisis de la alineación entre la Unidad de la Mujer y el PSCCSP	71
4.1.4. Transversalización del enfoque de género en los gobiernos autónomos descentralizados cantonales	73
4.2. Organización.....	74
4.2.1. Ubicación de la Unidad de la Mujer en el Organigrama del GAD de Milagro	75
4.2.2. Estructura Organizacional por procesos de la Unidad de la Mujer	79
4.2.3. Estructura Estratégica y operativa de la Unidad de la Mujer	82
4.2.4. Portafolios de Proyectos de la Unidad de la Mujer	87

4.2.5. Información relevante para el desarrollo de programas y proyectos de la Unidad de la Mujer	88
4.3. Ejecución	90
4.3.1. Perfiles de cargos de la Unidad de la Mujer	90
4.3.2. Fichas de los procesos de la Gestión de la coordinación de la Unidad de la Mujer	101
4.3.3. Fichas de los procesos de la Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	107
4.3.4. Fichas de los procesos de la Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer	119
4.3.5. Lineamientos para la articulación con el plan de seguridad ciudadana.....	126
4.4. Monitoreo y evaluación.....	129
4.4.1. Indicadores de gestión de la Unidad de la Mujer	132
4.4.2. Indicadores de impacto para la prevención y erradicación de la violencia contra la Mujer.....	139
4.5. Autorregulación.....	145
4.5.1. Participación ciudadana y control social.....	146
4.5.2. Rendición de cuentas	146
5. FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE LA UNIDAD DE LA MUJER	148
6. PRESENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN	150
7. DOCUMENTACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL DISEÑO DEL MODELO DE GESTIÓN	151
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	152
8.1. Conclusiones	152
8.2. Recomendaciones	154
9. APÉNDICES	156
APÉNDICE A. GLOSARIO DE TÉRMINOS	156
APÉNDICE B. DIAGNÓSTICO BASADO EN VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CANTÓN MILAGRO ..	158
APÉNDICE C. MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA MUJER.....	222
APÉNDICE D. LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS JURISDICCIONALES	237
APÉNDICE E. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	246

Índice de Tablas

Tabla 1. Codificación de las expresiones de las mujeres participantes.....	43
Tabla 2. Códigos de las reflexiones de las especialistas entrevistadas.	49
Tabla 3. Códigos de las reflexiones de funcionarios del GAD	52
Tabla 4. Identificación y estrategias para abordar de forma efectiva las amenazas.	59
Tabla 5. Identificación y estrategias para abordar de forma efectiva las debilidades.	60
Tabla 6. Descripción de los objetivos del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial	67
Tabla 7. Alineación entre la Unidad de la Mujer y los objetivos.....	68
Tabla 8. Normativa ecuatoriana que se alinean a la Unidad de la Mujer.....	70
Tabla 9. Descripción de los objetivos del Plan de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social Pacífica.	71
Tabla 10. Alineación entre la Unidad de la Mujer y los objetivos del PSCCSP.	72
Tabla 11. Articulación y apoyo de unidades orgánicas del GAD a la Unidad de la Mujer	76
Tabla 12. Alineación estratégica de la Unidad de la Mujer.....	84
Tabla 13. Perfiles de cargo de la Unidad de la Mujer.....	90
Tabla 14. Acciones de las diferentes unidades orgánicas del GAD y sus instituciones adscritas	127
Tabla 15. Inventario de indicadores de gestión de la Unidad de la Mujer	132
Tabla 16. Indicadores de impacto para la prevención y erradicación de la violencia contra la Mujer.....	139
Tabla 17. Detalles de evento final.....	150

Índice de Figuras

Figura 1. Fases de la metodología para el diseño del modelo de gestión de la Unidad de la Mujer.....	9
Figura 2. Mecanismos para la igualdad en territorio instancia técnica.....	26
Figura 3. Articulación del CNIG en el territorio	26
Figura 4. Mecanismos para la igualdad en territorio consejos cantonales de protección de derechos	27
Figura 5. Comparativa de tipo de violencia en general.....	37
Figura 6. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito educativo y de “No denunció”	37
Figura 7. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito laboral y de “No denunció”	37
Figura 8. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito social y de “No denunció”	38
Figura 9. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito familiar y de “No denunció”	38
Figura 10. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito vida en pareja y de “No denunció”	39
Figura 11. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito gineco-obstetra y de “No denunció”.....	39
Figura 12. El sector por donde vivo hoy es más seguro que hace un año	40
Figura 13. El sector por donde trabajo hoy es más seguro que hace un año	40
Figura 14. El sector urbano es más seguro que el sector rural del cantón.....	41
Figura 15. El hecho de ser mujer me garantiza más seguridad respecto a los hombres	41
Figura 16. Me siento segura cuando transito/camino/viajo por el cantón Milagro.....	42
Figura 17. Red semántica de los factores de riesgo de la violencia en la mujer.....	44
Figura 18. Red semántica del sentir de la mujer en entornos de violencia.	45
Figura 19. Red semántica de las reflexiones sobre factores de protección.....	46
Figura 20. Red semántica de las reflexiones sobre el cambio cultural.....	47
Figura 21. Red semántica con los códigos emergentes de las reflexiones realizadas por las especialistas.	51
Figura 22. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por los funcionarios del GAD de Milagro.....	53

<i>Figura 23. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación al valor interno y externo de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>54</i>
<i>Figura 24. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación a la organización de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>55</i>
<i>Figura 25. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación al enfoque interdepartamental de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>55</i>
<i>Figura 26. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación a las necesidades de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>56</i>
<i>Figura 27. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación a la seguridad.</i>	<i>57</i>
<i>Figura 28. Gráfico de relación entre las categorías y los aportes realizados por los integrantes del equipo veedor.</i>	<i>58</i>
<i>Figura 29. Gráfico del Modelo de Gestión de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>64</i>
<i>Figura 30. Esquema de la alineación de los procesos con elementos organizacionales.</i>	<i>65</i>
<i>Figura 31. Diagrama de la construcción participativa de la agenda local de igualdad.</i>	<i>74</i>
<i>Figura 32. Ubicación de la Unidad de la Mujer en el Organigrama del GAD del cantón Milagro.</i>	<i>77</i>
<i>Figura 33. Mapa de procesos - Relación de la Unidad de la Mujer con el resto de procesos del GAD.</i>	<i>78</i>
<i>Figura 34. Estructura organizacional por procesos de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>79</i>
<i>Figura 35. Conformación del Sistema Local de Protección Integral de Derechos.</i>	<i>88</i>
<i>Figura 36. Modelo gráfico para el monitoreo y evaluación de la gestión de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>131</i>
<i>Figura 37. Fases de Seguimiento de la Implementación de la Unidad de la Mujer.</i>	<i>149</i>

RESUMEN

La violencia basada en género contra las mujeres es un problema arraigado en nuestras sociedades, con efectos devastadores en la salud, seguridad y bienestar de millones de mujeres en todo el mundo. En respuesta a esta problemática, el Modelo de Gestión de la Unidad de la Mujer, impulsado por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GAD) de San Francisco de Milagro, busca catalizar un cambio cultural y social que desafíe la normalización de la violencia basada en género arraigada en la comunidad. Este modelo se fundamenta en un exhaustivo diagnóstico situacional sobre la violencia basada en género en el cantón con datos comparativos nacionales y asistencias de protección cantonales, permitiendo identificar soluciones para mejorar continuamente los servicios destinados a las mujeres del cantón que han sido víctimas de las distintas formas de violencia. Con enfoque en la construcción participativa y técnica de gestión por procesos. Se propone un modelo técnico que rescata las voces de las mujeres del cantón, expertas y expertos en temas de seguridad humana, perspectiva de género y servidores municipales.

La investigación realizada reflejó las necesidades y aspiraciones de las mujeres de la comunidad, alineándose con la normativa nacional e institucional que regula la actuación del GAD cantonal. El modelo también se encuentra en sintonía con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del GAD del cantón San Francisco de Milagro 2019-2025, así como con el Plan de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social Pacífica 2019-2030. Para su desarrollo, se recopiló información secundaria del marco normativo regional y nacional, así como documentos facilitados por instituciones durante la fase de recopilación de información primaria.

La creación de la Unidad de la Mujer representa solo un primer paso. Es imperativo desarrollar un sistema integral de prevención y promoción para la protección de las mujeres, dentro del marco de competencias del GAD y sus facultades de coordinación a corto plazo. A mediano plazo, se busca establecer lazos de colaboración con otras entidades para la creación de un modelo unificado que facilite la ejecución de los procesos de protección del Sistema Nacional en el largo plazo.

La violencia basada en género contra las mujeres es una manifestación de la desigualdad y la discriminación arraigadas en nuestras sociedades. Este fenómeno afecta a millones de mujeres en todo el mundo, generando consecuencias devastadoras para su salud, seguridad y bienestar en general que, a su vez, van en desmedro de sus oportunidades de desarrollo personal, social y profesional. Así, se evidencia la urgencia de abordarla de manera integral y sistemática.

En este contexto, se presenta la propuesta de Modelo de Gestión específicamente diseñado para abordar la prevalencia de la violencia de género contra las mujeres en el Cantón San Francisco de Milagro. Este modelo se fundamenta en la premisa de que la violencia de género es un problema multidimensional que requiere una respuesta coordinada y multifacética desde diferentes ámbitos de la sociedad. Además, reconoce la importancia de abordar tanto las causas estructurales como las manifestaciones individuales de la violencia de género, con el objetivo último de prevenir y erradicar esta violación de los derechos humanos.

El Modelo de Gestión propuesto está diseñado dentro del marco normativo vigente aplicable para los gobiernos autónomos descentralizados, tomando en consideración las dinámicas institucionales específicas del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Milagro. Este Modelo se sustenta en principios fundamentales de equidad, justicia y derechos humanos, y ha sido desarrollado con la participación activa y colaborativa de voces diversas de mujeres locales, así como de las organizaciones de la sociedad civil, expertas en la materia y servidores municipales. Además, se ha tomado en cuenta la retroalimentación y la experiencia de las unidades estratégicas del GAD de Milagro, tanto a nivel administrativo como político, así como las lecciones aprendidas de otras instituciones que han abordado la problemática de la violencia de género de manera efectiva.

La visión política de la Unidad de la Mujer se refleja en las siguientes expresiones: ¡Descubre cómo el GAD de Milagro lidera el camino en la lucha contra la violencia hacia la mujer! A través de su innovadora Unidad de la Mujer, estamos generando conocimiento técnico y participativo para fortalecer nuestro sistema integral de erradicación de la violencia basada en género, y la colaboración con otras entidades gubernamentales y de cooperación internacional aseguran que nuestros esfuerzos sean duraderos y efectivos. ¡Nos enorgullece ser pioneros en este movimiento! Estamos comprometidos con la creación de una ciudad más segura para todas las niñas, adolescentes y mujeres, y todo comienza aquí, en San Francisco de Milagro. Únete a nosotros en esta justa causa y sé parte del cambio que queremos ver en el mundo
¡Juntos, podemos hacer la diferencia!

En resumen, el Modelo de Gestión expuesto en este documento representa un enfoque innovador, holístico, adaptable y escalable para abordar la violencia de género contra las mujeres. Su implementación efectiva requiere un compromiso continuo y coordinado entre el GAD de Milagro y todos los sectores de la sociedad, pero ofrece la esperanza de un futuro donde todas las mujeres puedan vivir libres de violencia y disfrutar plenamente de sus derechos fundamentales.

El principal objetivo del modelo de gestión propuesto es fomentar, desde el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Milagro, un cambio cultural y social que desafíe las normas arraigadas de violencia de género contra las mujeres en la comunidad de San Francisco de Milagro. Este enfoque se logra mediante la construcción participativa y la implementación de políticas públicas locales, programas de prevención, coordinación para la atención y protección, así como acciones de sensibilización y educación, con el fin último de promover relaciones igualitarias y libres de violencia.

Con este propósito, se establecieron tres hitos específicos para el desarrollo del Modelo de Gestión, detallados a continuación:

1. Transversalidad del enfoque de género

Se recomendarán acciones para la transversalización del enfoque de género e interseccionalidad, permitiendo la ejecución de acciones, proyectos y programas del GAD Cantonal con una perspectiva de género integrada.

2. Coordinación de la gestión

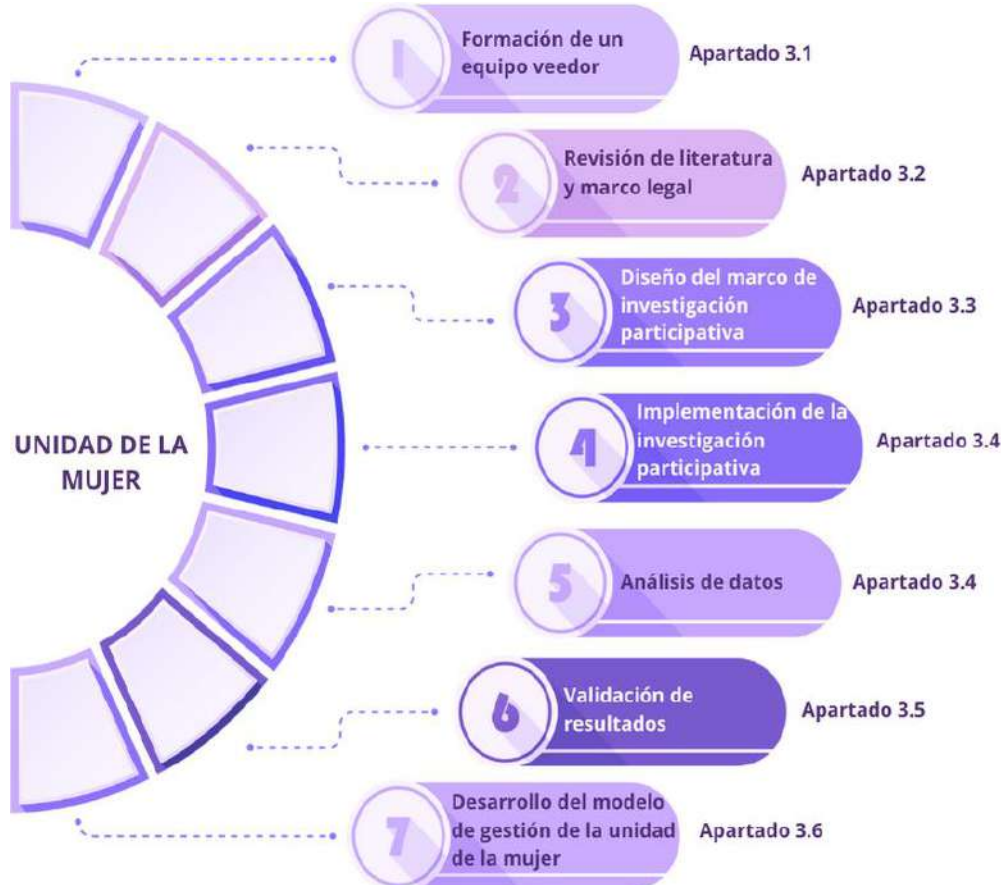
Se establecerá una coordinación efectiva entre el GAD Cantonal y otras entidades, con el objetivo de lograr resultados dentro del ámbito de sus competencias que tengan un impacto significativo en las mujeres del Cantón Milagro.

3. Trascendencia de la gestión

Se impulsará y garantizará que el Consejo de Seguridad Ciudadana, la Junta Cantonal de Protección de Derechos, la Dirección de Desarrollo e Inclusión Social y la Unidad de la Mujer cumplan con protocolos específicos de registro único de datos, así como de prevención, atención y protección de la violencia contra las mujeres y niñas en situaciones de emergencias y desastres, en el marco de sus competencias respectivas.

La metodología para obtener el Modelo de Gestión de la Unidad de la Mujer del GAD Cantonal, se ejecuta en las siguientes fases:

Figura 1. Fases de la metodología para el diseño del modelo de gestión de la Unidad de la Mujer



Es importante mencionar que la metodología diseñada se basa en la naturaleza del presente Modelo de Gestión, orientado a una gestión integral del GAD Cantonal en coordinación con la sociedad a través de sus organizaciones, academia, el sector privado y los distintos niveles de gobierno y funciones de Estado. Por este motivo, es vital identificar indicadores orientados hacia resultados o impactos de mediano y largo plazo, permitiendo que los mismos se logren a través de una gestión planificada operativamente.

Así, en gran medida, el éxito o no de la implementación del Modelo de Gestión y del cumplimiento de sus objetivos dependerá de los esfuerzos de planificación operativa y gestión institucional, lo que garantizará el presupuesto requerido.

3.1. Formación de un equipo veedor para la construcción de la Unidad de la Mujer

Se formó un equipo que permitió validar el proceso de construcción y la propuesta de manera permanente, integrado por delegados institucionales de las áreas administrativas y políticas

estratégicas del GAD Cantonal, además de mujeres representantes de sociedad civil quienes, luego de un proceso de sensibilización, acompañaron y retroalimentaron el desarrollo del Modelo de Gestión mediante talleres tipo mesa de diálogo.

El equipo veedor fue integrado por miembros del GAD y de la comunidad. Dentro del GAD, contamos con la participación de una funcionaria de la Coordinación de Derecho Ciudadano y Seguridad Social, un funcionario del Consejo Cantonal de Protección de Derechos, una funcionaria de la Junta Cantonal de Protección de Derechos, y un funcionario de la Coordinación de Planificación Estratégica y Operativa. Además, se suman dos mujeres representantes de la comunidad y una mujer líder de un comité comunitario de seguridad ciudadana.

3.2. Revisión de la literatura y marco legal

3.2.1. Marco conceptual

La atención a víctimas de violencia basada en género hacia las mujeres demanda partir desde una visión en el marco de los cuidados que, más que una actividad o grupo de actividades particular, constituye una forma de abordar las actividades que surge de la consciencia de vulnerabilidad individual y colectiva (Izquierdo, 2003).

La experiencia corporal de las sobrevivientes de violencia basada en género está cruzada tanto por los efectos de la violencia en sus cuerpos, como también por representaciones sociales y fenómenos de poder ligados a las identidades.

La violencia basada en género hacia las mujeres es una problemática cuyos efectos no solo quedan en los cuerpos de las mujeres que la viven/enfrentan, sino que deriva en condiciones de vulnerabilidad e incremento de la violencia y desigualdad comunitaria. Es decir, la violencia basada en género nos afecta a todos y por ende demanda una visión de interdependencia y organización social para cuidar/nos.

El entendimiento de la interdependencia para la gestión del cuidado a las víctimas y sobrevivientes de violencia basada en género, implica, lo que en palabras de María Jesús Izquierdo (2003) sería el cuidar y reparar, concebidos bajo la claridad de que todas y todos somos cuidadores y sujetos de cuidados, así como todas y todos somos curadores y sujetos de cura.

En torno a la economía feminista, Pérez Orozco (2016) expone los cuidados como conjunto de actividades diversas que generan bienestar físico y emocional; lo cual, implica tomar responsabilidad sobre la integridad de los cuerpos, las personas y sus emociones. Así, el ejercicio del cuidado demanda interacción directa con la persona cuidada, garantía de los materiales necesarios para lograrlo, y gestión mental para la coordinación, planificación y supervisión de las tareas que social e históricamente han sido feminizadas.

Ospina (2007), propone el “cuidado de sí” como una categoría que contiene elementos individuales y comunitarios:

- Por un lado, en el ámbito individual, el autoconocimiento es un elemento esencial para lograrlo, estableciendo una relación verídica y ética con nosotros mismos que nos permita entendernos y ocuparnos de nuestro bienestar y de los otros.
- Por otro lado, en el ámbito comunitario, el cuidado de sí implica el desarrollo de relaciones complejas con otras y otros, bajo una dinámica de reciprocidad ética que nos habilite a ocuparnos del bienestar comunitario; esto, siempre y cuando estemos capacitados para “auto cuidarnos”.

Achury (2009), conceptualiza a la capacidad y habilidad de ocuparse del “autocuidado” como la agencia de autocuidado; es decir, posible tanto durante la adolescencia como en la adultez que permite definir y priorizar aquellos factores susceptibles de controlar o tratar para asegurar su cuidado personal a largo plazo. Así, estas incluyen: habilidades básicas (percepción, memoria, orientación), un componente de poder (motivación, adquisición de conocimiento, habilidad para ordenar acciones y capacidad de integración del autocuidado en su vida familiar y comunitaria), y capacidad operacional (buscar conocimiento de sí mismo y del ambiente fin de generar acciones para manejar las problemáticas).

Asimismo, Rivera (2006) comparte la visión de Foucault focalizada en el individuo y su capacidad de autocuidado al entenderlas como “acciones sistemáticas para el agente y por éste” a fin de controlar factores humanos y ambientales que inciden en su funcionamiento y desarrollo.

De allí, entendemos que el cuidar se convierte en el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia basada en género, es la estrategia para el “bien estar” bajo tres dimensiones: aprendiendo a vivir los derechos, aprendiendo a protegerlos, y aprendiendo a recibirlos. Por otro lado, el reparar implica el ejercicio de los derechos, el aprender a reponer la capacidad de su ejercicio a todas y todos aquellos que han vivido en condiciones de exclusión social y económica (Izquierdo, 2003).

Bajo estos antecedentes los servicios de atención a mujeres víctimas/sobrevivientes de las violencias basadas en género se representa de la siguiente manera:

1. Organización social: Coordinar acciones de las diferentes instancias del Municipio para la atención integral. Coordinar acciones para el trabajo articulado y complementario del Sistema Nacional Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.
2. Cuidar: Promover la vivencia del derecho a una vida libre de VBG. Promover la protección del derecho a una vida libre de VBG. Promover los servicios para la atención a víctimas/sobrevivientes de VBG.
3. Reparar: Prestar servicios de asesoría que contribuyan a reponer/reparar los derechos afectados/vulnerados.

Por otra parte, Ecuador enfrenta una de las peores crisis multifacética que incluye la narco-política y la narco-economía, que sitúa al país, al final del 2023, como el más violento de la región. En este nuevo sistema cultural marcado por la "pedagogía de la crueldad", las mujeres y niñas son especialmente vulnerables, mucho más con la institucionalidad pública debilitada que deja a las más vulnerables desprotegidas.

La violencia, tanto dentro como fuera de las cárceles, ha alcanzado niveles alarmantes, exacerbando la vulnerabilidad de niñas y mujeres. La migración masiva, exacerbada por la crisis económica y la pandemia de COVID-19, expone a las mujeres a riesgos adicionales, como la explotación y la trata de personas.

La migración venezolana hacia Ecuador, combinada con la crisis económica, ha exacerbado la discriminación y la violencia, especialmente contra las mujeres migrantes. La pandemia ha intensificado estas desigualdades, aumentando la violencia doméstica y afectando negativamente el acceso a servicios y oportunidades laborales para las mujeres.

La declaración de conflicto armado interno en Ecuador a inicio del 2024 refleja la grave crisis de seguridad, con bandas criminales operando con impunidad. En este contexto, las mujeres son víctimas de violencia, explotación y cosificación por parte de las mafias, que son organizaciones delictivas de nivel transnacional.

La “pedagogía de la crueldad” normaliza la violencia hacia las mujeres, dificultando su capacidad para ejercer sus derechos. La desensibilización a la crueldad socava la empatía y perpetúa un ciclo de violencia.

El aumento de la vulnerabilidad de las mujeres en Ecuador, especialmente en el contexto de la narco-mafia, demanda abordar esta crisis con medidas específicas para proteger y fortalecer a las mujeres en todos los ámbitos de sus vidas, por lo que es necesario abordar la categoría de género y también la seguridad como eje transversal en las políticas públicas que busquen atender/erradicar la violencia basada en género.

Sobre las problemáticas en materia de seguridad como un fenómeno que actualmente está en constante cambio, la atención a la violencia basada en género demanda coordinar de manera directa con las políticas de seguridad.

Según Francisco Jiménez Bautista¹, las directrices para la construcción de la paz, se basan en cuatro puntos:

1. Motivar una paz neutra;
2. Promover investigación en paz;
3. Evitar el racismo; y,
4. Propiciar una cultura de paz.

En la actualidad, la solución a las amenazas de la seguridad humana debe ser un compromiso comunitario y de todos los niveles de Gobierno para el respeto e inserción de los estándares de seguridad humana en la toma de decisiones, recordando, que una ciudad segura para las niñas y mujeres, es una ciudad segura para todos/as. En este escenario es estratégico incluir la perspectiva de género en el diseño de política de seguridad, además de las tres principales libertades de esta teoría, y descritos por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos como²:

¹ Profesor del Departamento de Antropología Social de la Universidad de Granada - España y fundador del Instituto de la Paz y los Conflictos.

² Instituto Latinoamericano de Derechos Humanos. <https://www.iidh.ed.cr/es/>

1. Libertad del miedo: implica proteger a las personas de las amenazas directas a su seguridad y a su integridad física, se incluyen las diversas formas de violencia que pueden surgir de Estados externos, de la acción del Estado contra sus ciudadanos y ciudadanas, de las acciones de unos grupos contra otros, y de las acciones de personas contra otras personas.
2. Libertad de la necesidad o de la miseria: se refiere a la protección de las personas para que puedan satisfacer sus necesidades básicas, su sustento y los aspectos económicos, sociales y ambientales relacionados con su vida.
3. Libertad para vivir con dignidad: se refiere a la protección y al fortalecimiento de las personas para librarse de la violencia, la discriminación y la exclusión. En este contexto, la seguridad humana va más allá de la ausencia de violencia y reconoce la existencia de otras amenazas a los seres humanos, que pueden afectar su sobrevivencia (abusos físicos, violencia, persecución o muerte), sus medios de vida (desempleo, inseguridad alimentaria, amenazas a la salud, etc.) o su dignidad (violación a los derechos humanos, inequidad, exclusión, discriminación).

Según Nussbaum:

“Los ciudadanos que cultivan la humanidad necesitan, además, la capacidad de verse a sí mismos no solo como ciudadanos pertenecientes a alguna región o grupo, sino también, y por sobre todo, como seres humanos vinculados a los demás seres humanos por lazos de reconocimiento y de mutua preocupación”.

En medio de la encrucijada de la narcoeconomía y narcopolítica que enfrenta el Ecuador y que nos ha llevado a los niveles más altos de inseguridad convirtiéndonos, a finalizar el año 2023, en el país más violento de la región (Primicias, 2024), se evidencia que vivimos bajo un nuevo sistema cultural en el cual las relaciones sociales están cruzadas por la “pedagogía de la crueldad” (Segato, 2019). Este término encapsula un conjunto de dinámicas y prácticas que ponen en riesgo a los sectores más vulnerables de la sociedad ecuatoriana, particularmente a las niñas y a las mujeres.

La nación ecuatoriana se encuentra inmersa en una compleja red de desafíos que abarcan desde una crisis económica hasta una escalada alarmante de violencia y crimen organizado. En este contexto, la fragilidad de las instituciones democráticas ha dejado un vacío de protección para los más susceptibles a la discriminación, las violencias y la exclusión (HRW, 2024).

La violencia, tanto dentro como fuera de las cárceles, ha alcanzado niveles sin precedentes, generando un clima de temor y desconfianza en la sociedad. Bandas criminales operan con impunidad, perpetrando actos atroces que incluyen asesinatos de niñas, niños, mujeres, hombres, líderes comunitarios, periodistas, autoridades locales y candidatos políticos. Este contexto, afecta desproporcionadamente a grupos marginados, exacerbando la vulnerabilidad de niñas y mujeres que ya enfrentan obstáculos significativos en su búsqueda de seguridad y acceso a justicia.

Además, la crisis económica y la pandemia de COVID-19 exacerbaron las desigualdades socioeconómicas, obligando a un número creciente de ecuatorianos a migrar en busca de oportunidades. Sin embargo, esta migración no está exenta de riesgos, especialmente para niñas y mujeres que enfrentan mayores probabilidades de ser víctimas de explotación, abuso, trata de personas y desapariciones forzadas en las rutas de migración hacia el norte. Según el último informe de Human Rights Watch, en el año 2023, un número sin precedentes de ecuatorianos, 48.000 en total,

cruzaron el peligroso Tapón del Darién entre Colombia y Panamá, comparado con los 29.000 del 2022 (HRW, 2024). Factores como el desempleo, los bajos ingresos, la inseguridad generalizada y la violencia de las bandas criminales están impulsando esta migración.

Por otra parte, históricamente Ecuador ha sido un país de tránsito y refugio para las olas migratorias latinoamericanas, proceso que se ha incrementado con la salida masiva de venezolanos durante la última década. Más de 201.000 extranjeros se inscribieron en el proceso de regularización que emprendió el gobierno ecuatoriano, con más de 78.000 visados de residencia temporal expedidos, la mayoría para ciudadanos venezolanos. Se estima que unos 477.000 migrantes y refugiados venezolanos vivían en Ecuador para finales de septiembre de 2023 (HRW, 2024). Además, Ecuador ha reconocido a más de 55.800 refugiados hasta ese año, principalmente de origen colombiano (HRW, 2024), quienes son susceptibles a mayor discriminación y vulnerabilidad.

En este contexto, se evidencia que el Ecuador está experimentando una forma insidiosa de enseñanza basada en la crueldad, donde la discriminación y la exclusión se han normalizado hasta el punto de convertirse en parte integral de la experiencia cotidiana de las y los más vulnerables. Esta "pedagogía de la crueldad" pone en peligro no solo la integridad física y psicológica de las niñas y mujeres, sino también su capacidad para ejercer plenamente sus derechos y participar en la vida social, económica y política del país.

Rita Segato (2019, p.1), acuñadora de esta categoría, conceptualiza dentro de las pedagogías de la crueldad a todos los actos y prácticas que enseñan, habitúan y programan a los sujetos para transmutar lo vivo y su vitalidad en cosas. La repetición de la violencia produce un efecto de normalización de un paisaje de crueldad y, con esto, promueve en las personas los bajos umbrales de empatía indispensables para la empresa predatora. En este contexto, el proyecto histórico dirigido por la meta del vínculo como realización de la felicidad, muta hacia uno que mira a las cosas como el objetivo para la satisfacción. Así, vemos un todo que se conforma de la sujeción de las personas a la condición de mercancía impuesta a las mayorías por el carácter precario del empleo y el salario, y del retorno y expansión del trabajo servil, semi-esclavo y esclavo. La pedagogía de la crueldad es, entonces, la que nos habitúa a esa disección de lo vivo y lo vital, y parece convertirse en el camino inescapable de la modernidad, su último destino.

A continuación, hacemos un relacionamiento de esta categoría con tres hitos que el equipo consultor considera como detonantes del estado actual de la violencia basada en género en el Ecuador.

3.2.2 Ola migratoria de población venezolana al Ecuador

Hasta septiembre de 2019, aproximadamente 4,3 millones de personas salieron de Venezuela. El 80% de su población emigró hacia Latinoamérica utilizando a Colombia, Ecuador y Perú como los principales países de tránsito y acogimiento (BM, 2020). Desde 2015, más de 1.15 millones de venezolanos han transitado por Ecuador a través de un "corredor humanitario". Inicialmente, Ecuador se destacó como un país de tránsito hacia destinos finales como Perú u otros países del Cono Sur, como Chile y Argentina (BM, 2020).

Sin embargo, entre 2015 y septiembre de 2019, cerca de 400,000 venezolanos optaron por establecerse permanentemente en Ecuador debido al fortalecimiento de las políticas migratorias en otros países de la región, combinado con otras motivaciones como la reunificación familiar y la búsqueda de mejores oportunidades económicas. Como resultado, el saldo migratorio se triplicó entre 2017 y 2018, y casi se duplicó en agosto de 2019 en comparación con el mismo período del año anterior (BM, 2020).

La migración venezolana tiende a tener un perfil joven, con más de la mitad de los migrantes entre 19 y 35 años de edad. En promedio, las y los venezolanos en movimiento tienen 26 años, tres años menos que la edad promedio de los ecuatorianos en las comunidades receptoras. Además, estos migrantes son notablemente más jóvenes que los provenientes de otras nacionalidades, donde solo un poco más de un tercio se encuentra en el rango de edad de 19 a 35 años (BM, 2020).

El éxodo venezolano coincidió en el tiempo con la crisis económica en Ecuador, aunque no fue su causa directa. La caída de los precios del petróleo a partir de mediados de 2014 llevó al Gobierno ecuatoriano a reducir el gasto público, que era uno de los principales impulsores del crecimiento económico. Como resultado, el Producto Interno Bruto (PIB) se estancó en 2015 y se contrajo un 1.2% en 2016, año en el que se observó un notable aumento en el éxodo venezolano (BM, 2020). Además, debido a las presiones fiscales, se redujo la cobertura del principal programa de transferencias monetarias condicionadas. Así, las condiciones laborales también se vieron afectadas negativamente. Las tasas de desempleo, subempleo e informalidad alcanzaron niveles que no se habían registrado en una década. Entre 2013 y 2018, se perdieron alrededor de 66,000 empleos adecuados (BM, 2020). Aunque esta disminución significativa fue parcialmente compensada por un aumento en los empleos de menor remuneración o con menos horas semanales, todos los trabajadores se vieron afectados por el crecimiento de la informalidad en la misma medida, lo que afectó la distribución del ingreso per cápita de manera generalizada. Por su condición económica, los migrantes venezolanos en muchas ocasiones trabajan en condiciones menos favorables.

La migración venezolana hacia Ecuador se ha enfrentado a un contexto social marcado por la discriminación y el rechazo. Aproximadamente un tercio de los hogares de acogida y migrantes están expuestos a riesgos como la pobreza, la explotación sexual, explotación laboral, explotación laboral infantil, mendicidad forzosa, trata de personas, tráfico ilícito de migrantes, la desnutrición crónica, y el embarazo adolescente. Aunque existen programas de asistencia social, la posibilidad de acceso de las y los migrantes venezolanos a servicios de desarrollo infantil y otros servicios como salud, es limitado en comparación con la de las y los ecuatorianos (BM, 2020).

La nacionalidad es la principal causa de discriminación para la población migrante afectada en diversos ámbitos como el laboral, comunitario y escolar. A pesar de que los datos muestran que el impacto económico y el acceso a servicios públicos de los migrantes son mínimos, la percepción generalizada entre las y los ecuatorianos es que la migración venezolana contribuye a la inseguridad y al aumento de la criminalidad, aun cuando las estadísticas indican lo contrario (BM, 2020). Esta percepción infundada alimenta la discriminación y dificulta la integración de los migrantes en el país.

En este sentido, en el contexto del siglo XXI, el aumento de la violencia contra las mujeres migrantes latinoamericanas es un fenómeno preocupante que refleja la persistencia del patriarcado en el espacio

transnacional (Sarmiento, 2023). Las mujeres migrantes, independientemente de las razones de su migración, se enfrentan a diversas formas de violencia machista durante su proceso migratorio. La cosificación marcada por el patriarcado sobre los cuerpos femeninos y la feminidad se manifiesta en diferentes niveles, desde la presión social hasta los mecanismos de supervivencia de las propias migrantes.

Históricamente, las mujeres migrantes han sido relegadas a roles secundarios, asociadas principalmente como acompañantes de los hombres trabajadores migrantes; sin embargo, en el escenario contemporáneo, la participación activa de las mujeres en los movimientos migratorios ha generado un fenómeno conocido como la "feminización de las migraciones internacionales" (Sarmiento, 2023). Este cambio ha llevado a un mayor análisis de la relación entre migración y género, reconociendo las intersecciones entre categorías como género, clase, etnicidad y territorio.

La discriminación y la violencia afectan de manera desproporcionada a las mujeres migrantes, cuyos cuerpos son considerados más vulnerables y susceptibles de ser cosificados y explotados. En las sociedades patriarcales como las latinoamericanas, los cuerpos femeninos en movilidad son vistos como objetos disponibles para ser utilizados y controlados, incluso porque durante el proceso migratorio se enfrentan a desafíos adicionales derivados de la discriminación basada en su nacionalidad y género. La migración femenina se encuentra en la intersección de diversas formas de opresión.

Las mujeres migrantes, muchas de las cuales ya han experimentado violencia de género en sus países de origen, se encuentran ahora en una situación aún más vulnerable en territorios ajenos/extranjeros. A menudo, se ven obligadas a enfrentar la cosificación de sus cuerpos, ya sea como trabajadoras sin derechos, como parejas sin derechos, como mujeres sin derechos en países de tránsito/destino donde las condiciones y el ejercicio de los derechos para las niñas y mujeres nacionales ya son social e institucionalmente limitados, como es el caso de Ecuador.

Esta cosificación de los cuerpos de las mujeres migrantes crea un imaginario sociocultural que promueve la idea de que estos cuerpos femeninos son "objetos" que pueden ser poseídos y sobre los cuales se puede ejercer poder en términos de su "uso" y "destino". Este imaginario aumenta significativamente la exposición de estas mujeres a la violencia de género, pero además alimenta un ciclo de vulnerabilidad y discriminación que dificulta aún más la búsqueda de una vida digna para todas las mujeres que habitan este territorio, más allá de su nacionalidad o condición migratoria.

El Contexto por COVID

El 2020, marcado por el inicio de la pandemia del COVID-19, trajo consigo medidas de confinamiento y distanciamiento social en América Latina y el Caribe, con el fin de contener la propagación del virus. Estas restricciones sociales impactaron significativamente la vida cotidiana de las personas, limitando la movilidad y el acceso a servicios públicos esenciales.

En el ámbito económico, la pandemia afectó el desarrollo económico de los países y redujo los recursos fiscales disponibles. Esto provocó una recesión económica y una disminución en la capacidad de los

Estados para financiar servicios sociales, incluidos aquellos destinados a la protección de niñas y mujeres contra la violencia de género.

El confinamiento domiciliario expuso a niñas y mujeres a un mayor riesgo de violencia de género dentro del ámbito familiar por el incremento inesperado de la convivencia, y al limitar su capacidad para buscar ayuda o escape ante situaciones abusivas. Además, la reducción de recursos y el debilitamiento de las redes de apoyo comunitarias y económicas debido a las restricciones impuestas por la pandemia también afectaron su inclusión social y económica, exacerbando su vulnerabilidad en un contexto ya marcado por la desigualdad de género.

Así en el 2021, las mujeres en el Ecuador se encontraron en una situación de extrema vulnerabilidad, enfrentando un panorama desalentador que abarcó diversos aspectos de sus vidas: la pandemia exacerbó las desigualdades de género y dejó a las mujeres especialmente afectadas, tanto a nivel social como económico. Uno de los aspectos más alarmantes es el aumento de los femicidios, con un promedio de uno cada tres días en 2020, lo que representa un crecimiento del 40 % desde 2017, a lo que se sumó el limitado acceso a información y presentación de denuncias, dificultando aún más la detección y prevención de estos delitos (EFE, 2021).

La violencia intrafamiliar también aumentó, como lo demostraron las 10,000 llamadas diarias al servicio de emergencias ECU 911 por violencia doméstica, especialmente en zonas rurales y de la Amazonía. Además, un preocupante aumento en el embarazo adolescente a nivel nacional, situó al Ecuador en el segundo lugar de América Latina en este indicador (EFE, 2021).

En cuanto al ámbito laboral, las mujeres fueron duramente golpeadas con la duplicación de la brecha de género en el desempleo y una reducción significativa en la oferta laboral dirigida a ellas, especialmente para el grupo situado entre 24 a 29 años. Por otro lado, las trabajadoras remuneradas del hogar fueron particularmente afectadas debido a que su tasa de desempleo se acercó al 80 por ciento al inicio de la pandemia, así como una precarización de sus condiciones laborales (EFE, 2021).

En resumen, la pandemia dejó a las mujeres ecuatorianas en una situación de vulnerabilidad extrema, con un deterioro significativo en sus derechos y condiciones de vida. La falta de financiamiento para la protección social, junto con el aumento de la pobreza y la inseguridad, agravaron significativamente su situación, dejando un largo camino por recorrer en términos de recuperación y reconstrucción de sus vidas.

Crisis de inseguridad y guerra interna en el Ecuador

En enero de 2024, el presidente Daniel Noboa declaró oficialmente la existencia de un "conflicto armado interno" en Ecuador, disponiendo al Ejército tomar medidas para restablecer el orden en todo el país. Esta decisión llega tras una serie de eventos violentos de parte de grupos de delincuencia organizada (GDO) intervenidos por mafias transnacionales. Así, la declaración de conflicto interno se produjo después de que Noboa decretará Estado de excepción debido a la grave crisis dentro del Sistema de Rehabilitación Social y de seguridad que ha crecido en el país en los últimos años.

La crisis dentro del Sistema y los centros de rehabilitación social (CRS) se agudizó con la fuga del líder de uno de los GDO, lo que desencadenó motines en varios CRS y una serie de atentados en todo el país. Además, a inicios del 2024, se informó del secuestro de varios policías y de la toma violenta de un canal de televisión en Guayaquil durante una transmisión en vivo a nivel nacional. Ante esta situación, el presidente ordenó a las Fuerzas Armadas intervenir para neutralizar a los GDO ya identificados como organizaciones terroristas.

La crisis de seguridad en Ecuador se ha visto exacerbada por la creciente violencia en los CRS convertidos en bastiones de reclutamiento y adoctrinamiento, y donde las bandas criminales luchan por su control e influencia. En este contexto, la tasa de homicidios ha aumentado significativamente en los últimos años, y la situación se ha vuelto aún más grave con la presencia de bandas rivales en conflicto por territorios ante un importante crecimiento de la economía del crimen (BBC, 2024).

En el contexto latinoamericano marcado por la presencia de mafias y la delincuencia relacionada con el narcotráfico, Rita Segato (2023) aborda de manera exhaustiva las repercusiones de estas nuevas formas de guerra en el cuerpo de las mujeres. Según Segato, las mafias han logrado alcanzar un nivel de organización transnacional, extendiéndose más allá de las fronteras nacionales. Estas organizaciones criminales no solo se dedican a actividades ilegales, sino que también buscan establecer un control mafioso dentro de los países donde operan. Una vez que estas mafias se instalan en un territorio, se vuelven extremadamente difíciles de erradicar, convirtiéndose en una especie de cáncer que corroe la estructura misma de la nación.

En estas nuevas formas de conflicto, el cuerpo de la mujer, que históricamente no ha sido considerado como un objetivo bélico en la imaginación colectiva, se ve sometido a un tratamiento cruel y deshumanizado. Esta crueldad no solo se limita a los conflictos armados tradicionales, sino que adquiere nuevas dimensiones en el contexto de la narcocultura. En este entorno, las mujeres son objeto de exposición y placer, pero también son utilizadas como herramientas para llevar a cabo actividades ilícitas, e incluso son tratadas como mercancía para la explotación sexual y la esclavitud.

Aunque las mujeres no son combatientes enemigos en el sentido tradicional, sus cuerpos son instrumentalizados y sometidos a actos crueles que perpetúan un ciclo de violencia y opresión. Esta dinámica, identificada como una forma de "pedagogía de la crueldad", ejerce un control sobre la población al normalizar y perpetuar la violencia hacia las mujeres como una herramienta de dominación y subyugación; proceso estructural impulsado también por diversas formas de expresión, como la música que escuchamos y los programas de televisión, a los que la población, particularmente de los círculos populares, puede acceder con facilidad.

Según Segato (2023), la dinámica de la pedagogía de la crueldad tiene un impacto profundo en nuestra capacidad de generación de empatía, hacia los que deben tener derechos e incluso existir. Gradualmente, nuestro umbral de empatía se desplaza, volviéndonos menos sensibles al sufrimiento ajeno. Esta desensibilización se produce a través de la exposición constante a la crueldad en diversas formas de entretenimiento, como videojuegos, cine y noticias, hasta el punto de volverla cotidiana y normal.

Como resultado, lo que antes podría haber sido considerado inaceptable o perturbador se convierte en algo normalizado y tolerable en nuestro entorno. Nos acostumbramos a un mundo saturado de crueldad, lo que distorsiona nuestra percepción de lo que es socialmente aceptable. Esta normalización de la crueldad, incluso en ausencia de miedo, nos lleva a tolerar actos y comportamientos cada vez más dañinos que de otro modo no podríamos soportar. Esto trae la pregunta constante de ¿qué acto es lo socialmente inaceptable como para alarmarnos y actuar en nuestros días?

Para Segato (2023), este proceso de habituación a la crueldad altera nuestra percepción de lo que es considerado como "soportable" y aceptable en la sociedad, lo que a su vez influye en nuestra capacidad para reconocer y resistir la violencia en todas sus formas.

3.2.2. Marco legal

Normativa sobre responsabilidades y garantía de los derechos en materia de igualdad de género

Constitución de la República del Ecuador. - El numeral 2 del artículo 11, dispone que 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

El artículo 35 establece que la misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual; el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

El numeral 4 del artículo 46 establece que el Estado brindará medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes la protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole o contra la negligencia que provoque tales situaciones.

El numeral 3 y 9 del artículo 66 reconoce 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; así como el derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y

orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras.

El artículo 70 establece que, el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Finalmente, el artículo 341 establece que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. - En su artículo 2, esta Convención condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas y conviene en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones una política encaminada a eliminar la discriminación.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.- El artículo 8 de la citada Convención dispone que los estados partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer etc.

Así también, señala que: Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: (...) d) Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea el caso, y cuidado y custodia de los menores afectados.

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.- El artículo 1 de la indicada Convención reconoce que: La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

El artículo 5 en cambio establece que los estados parte se comprometen a adoptar las políticas especiales y acciones afirmativas para garantizar el goce o ejercicio de los derechos y libertades

fundamentales de personas o grupos que sean sujetos de discriminación o intolerancia con el objetivo de promover condiciones equitativas de igualdad de oportunidades, inclusión y progreso para estas personas o grupos. Tales medidas o políticas no serán consideradas discriminatorias ni incompatibles con el objeto o intención de esta Convención, no deberán conducir al mantenimiento de derechos separados para grupos distintos, y no deberán perpetuarse más allá de un período razonable o después de alcanzado su objetivo.

El artículo 9 establece que los estados Parte se comprometen a asegurar que sus sistemas políticos y legales reflejen apropiadamente la diversidad dentro de sus sociedades, a fin de atender las necesidades especiales legítimas de cada sector de la población, de conformidad con el alcance de esta Convención.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. - Una de las principales atribuciones de los gobiernos autónomos descentralizados es la planificación, como establece el artículo 116 del COOTAD, que les confiere la capacidad de establecer y articular políticas, objetivos, estrategias y acciones como parte del diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos.

La planificación es un proceso esencial que implica analizar el presente para transformarlo y alcanzar resultados positivos en el futuro de manera racional. En este proceso, la equidad debe ser un objetivo estratégico fundamental, manifestándose en acciones concretas, indicadores, medios de verificación, entre otros aspectos.

Los GAD están regidos por el principio de equidad, que según SENPLADES implica garantizar un acceso igualitario al desarrollo en términos de calidad, cantidad y oportunidad para todos y todas. Esto requiere intervenciones coherentes que identifiquen tanto a los grupos y sectores sociales como a los territorios que necesitan una atención especial, promoviendo un papel proactivo del Estado en la reducción de las desigualdades y la eliminación de la discriminación.

Planificar con una perspectiva de género y movilidad implica desarrollar directrices que busquen cambiar los roles sociales, la desigualdad y las asimetrías de poder para garantizar una vida digna tanto para hombres como para mujeres en el ámbito local.

El **Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas**, a través de su artículo 14, establece la necesidad de crear espacios de coordinación para incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad en la planificación y la política pública. Asimismo, insta a la definición de acciones públicas que integren estos enfoques para lograr la reducción de las brechas socioeconómicas y garantizar los derechos de todos los ciudadanos.

El artículo 99 sobre la universalidad de recursos determina, entre otros, que la proforma del presupuesto debe incluir como anexos los justificativos de ingresos y gastos, así como las estimaciones de diversas partidas, tales como el gasto tributario, los subsidios, las preasignaciones, los pasivos contingentes y el gasto destinado al cierre de brechas de equidad.

Este enfoque garantiza la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión de los recursos públicos, al proporcionar una visión integral de los ingresos y gastos previstos en el Presupuesto General del

Estado. Asimismo, permite una evaluación detallada de las políticas fiscales y de gasto, así como de las medidas adoptadas para promover la equidad y el desarrollo socioeconómico del país.

El artículo 101, dicta que las proformas presupuestarias del sector público, entre ellos los gobiernos autónomos descentralizados, observarán obligatoriamente las normas, directrices, clasificadores y catálogos emitidos por el ente rector del Sistema Nacional de Finanzas Públicas (SINFIP). Para el efecto el Ministerio de Finanzas establece el uso de los catálogos clasificadores - políticas de igualdad de género, los mismos que responden a las directrices del CNIG, de la planificación estatal, incluyendo las políticas y estrategias definidas para alcanzar la igualdad de las diversidades.

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM).- El artículo 13 dispone: “El Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres es el conjunto organizado y articulado de instituciones, normas, políticas, planes, programas, mecanismos y actividades orientados a prevenir y a erradicar la violencia contra las mujeres, a través de la prevención, atención, protección y reparación integral de los derechos de las víctimas”.

El artículo 20, a su vez establece que la rectoría del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres está a cargo del ente rector de Justicia y Derechos Humanos y Cultos, actual Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos.

El artículo 43 dispone que las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias deberán prestar atención médica, psicológica, socioeconómica y de asesoría jurídica a las mujeres víctimas de violencia, de manera especializada, interseccional, interdisciplinaria, integral, inmediata y gratuita. Las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores víctimas de violencia, recibirán atención especial, prioritaria y oportuna de cualquier autoridad y en todos los servicios públicos o privados necesarios para garantizar un trato digno, con calidad y calidez, en todas las instancias, niveles y modalidades de servicios. La asistencia a la víctima de violencia estará a cargo de profesionales especializados en la materia.

Lineamientos Generales para la aplicación de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra la Mujer en los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Artículo 1.- Objeto. - El presente instrumento tiene por objeto expedir los lineamientos para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, orientados a la formulación y ejecución de normativa y de políticas locales para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en el marco de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Artículo 3.- Alcance. - El alcance de los lineamientos establecidos en la presente Resolución, son de cumplimiento obligatorio para los Gobiernos Autónomos Descentralizados de todo el país.

Artículo 4.- Para el diseño, formulación y ejecución de la normativa y políticas locales para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad; los Gobiernos Autónomos Descentralizados observarán los siguientes Lineamientos Generales Especializados de Diseño y Formulación de la Política Pública.

1. Adecuar, formal y materialmente, las ordenanzas, resoluciones o normas, a los derechos reconocidos en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades, especialmente, el derecho a una vida libre de violencias.
2. Garantizar que la elaboración de los planes de desarrollo y ordenamiento territorial se den de manera participativa y que incluyan información sobre violencia contra las mujeres en todo su ciclo de vida y diversidades y las estrategias de prevención, atención, protección y reparación.
3. Incorporar en las Estrategias para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, al menos los siguientes componentes: a) Descripción de la situación de la violencia contra las mujeres en el territorio; b) Identificación de las necesidades y requerimientos de las mujeres en territorio; c) Modelo de gestión de estrategias y acciones en concordancia con el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres; y d) Mecanismos de seguimiento y evaluación, articulados con los lineamientos del ente rector del Sistema, con el Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres y con la Secretaría Nacional de Planificación.
4. Integrar en los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, lo que corresponda de los instrumentos de política pública que son parte del Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, esto es: a) El Plan Nacional de Desarrollo; b) Las Agendas Nacionales para la Igualdad; c) El Plan Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, Niñas y Adolescentes; y d) Las Estrategias para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
5. Elaborar planes para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en los distintos niveles de los gobiernos autónomos descentralizados (provincial, municipal, parroquial) en concordancia con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial. Estos planes incluirán instrumentos de planificación con indicación de los responsables de las instancias encargadas de las políticas públicas, la articulación y coordinación, clarificando la proveniencia de los recursos económicos a ser utilizados, con énfasis en las herramientas de evaluación y seguimiento de las políticas públicas.
6. Asignar el presupuesto suficiente para los servicios, planes y programas orientados a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus diversidades.
7. Crear, implementar y/o fortalecer el Sistema local para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los diferentes niveles de gobierno; que se articularán con el Sistema Nacional para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres; niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores en todas sus diversidades y que formarán parte de los Planes de Respuesta Integral. Los sistemas locales para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres podrán articularse entre sí, de conformidad con la ley.
8. Garantizar el personal especializado para cumplir las competencias establecidas en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
9. Transversalizar el enfoque de género en sus políticas públicas, planes, programas, normativa y en general, en los diversos planes y proyectos del GAD.
10. Atender la necesidad del cambio estructural de las causas y condiciones sociales, económicas, culturales y políticas que vulneran el derecho a una vida libre de violencia, en todos los ámbitos

contemplados en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

11. Dar respuestas inmediatas de atención y protección, encaminadas a preservar, reparar y restituir los derechos de las mujeres víctimas de violencia, a través de servicios y mecanismos especiales y expeditos, adecuados a los contextos de las localidades.
12. Crear programas, proyectos y servicios que contribuyan a la restitución de derechos de las víctimas de violencia, la reconstrucción de sus proyectos de vida y la promoción de su autonomía económica, física y de decisión.
13. Considerar la diversidad de mujeres que habitan en el Ecuador y sus necesidades específicas y generar procesos de diálogo respetuosos de los principios de interculturalidad y pluralismo jurídico, con las comunidades, pueblos y nacionalidades para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la protección a las víctimas.
14. Crear, implementar y/o fortalecer la institucionalidad y servicios para la prevención, atención, protección y reparación de los derechos de las víctimas de violencia contra las mujeres en todas sus diversidades, a través de la creación o fortalecimiento de servicios tales como: Centros de Equidad y Justicia, Juntas Cantonales de Protección de Derechos, Casas de Acogida u otros servicios.
15. Adoptar las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y privacidad a las personas usuarias o víctimas de violencia, incluidos los espacios físicos, donde la víctima o persona denunciante se sienta en confianza de relatar los hechos y realizar la solicitud. En todo momento mostrar cortesía, escucha atenta, utilizar un lenguaje corporal adecuado para generar empatía con la usuaria o víctima, en un ambiente de confianza y se brindará un servicio de calidad y calidez, con personal especializado, a fin de evitar revictimización.
16. Incorporar las estadísticas oficiales sobre las distintas manifestaciones de la violencia y la discriminación contra las mujeres, especialmente, en la formulación de políticas públicas y de normativas.
17. Crear y/o fortalecer instancias especializadas de articulación interinstitucional público privadas con participación de las organizaciones de sociedad civil y de la academia, como mesas, comités o redes para la formulación de política pública, diálogo político, seguimiento a casos judicializados para detección de nudos críticos, monitoreo de servicios, entre otros, en materia de violencia contra las mujeres.
18. Implementar el sistema de recolección de información y remitirla al Registro Único de Violencia contra las Mujeres

Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia (CONA). - El artículo 8 establece que es deber del estado, la sociedad y la familia, dentro de sus respectivos ámbitos, adoptar las medidas políticas, administrativas, económicas, legislativas, sociales y jurídicas que sean necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía, protección y exigibilidad de la totalidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Decretos Ejecutivos. - A través del Decreto Ejecutivo Nro. 560, publicado en el Registro Oficial Nro. 387 de 13 de diciembre de 2018, el señor Presidente de la República dispuso la transformación del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos en la Secretaría de Derechos Humanos, como entidad de derecho público, con personalidad jurídica, dotada de autonomía administrativa y financiera.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 216 de 01 de octubre de 2021, el entonces Presidente de la República definió las competencias institucionales del ente rector de la política pública para la erradicación de la violencia contra mujeres, niñas, niñas y adolescentes:

- a) Ejercer las atribuciones establecidas en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres referentes a las atribuciones del ente rector de justicia, derechos humanos y cultos;
- b) Ejercer las atribuciones establecidas en el Reglamento a la Ley de Movilidad Humanos referentes a las atribuciones del entonces Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos;
- c) Definir y coordinar la ejecución de la política pública en el marco de la garantía derechos humanos respecto de la violencia de género en contra de las mujeres, niñas, niños y adolescentes;
- d) Presidir y coordinar interinstitucionalmente la ejecución del Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres;
- e) Gestionar, de manera articulada, la provisión de los servicios de protección integral para la restitución de derechos amenazados y/o vulnerados de niñas, niños y adolescentes y sus familias”.

Competencia territorial: Sistema nacional integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. - A nivel de gobiernos autónomos descentralizados, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), establece la creación y puesta en funcionamiento de algunas instancias específicas:

- Comisión Permanente de Igualdad y Género - COOTAD, art. 327- con atribución en la transversalización de las políticas de igualdad y equidad.

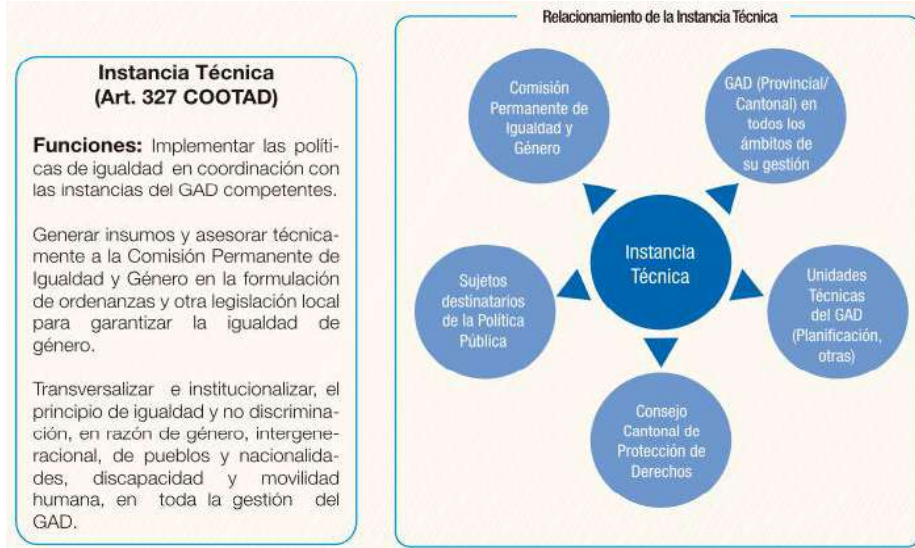
Esta disposición determina la creación de una instancia técnica para implementar las políticas de igualdad en coordinación con los Consejos Nacionales para la Igualdad con el objetivo de que las autoridades de los consejos municipales expidan sus actos administrativos y normativos con visión/enfoque de género, observando las particularidades de las protecciones reforzadas en materia de igualdad, que incluso abarca el interés superior del niño/a, adultos mayores, etc.

La Comisión Permanente de Igualdad y Género de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) debe colaborar estrechamente con la instancia de planificación territorial, asumiendo el papel de ente técnico en ausencia de otro designado, así como con otras comisiones permanentes, ocasionales y técnicas existentes.

Además, se requiere la cooperación con organizaciones y movimientos sociales, así como con grupos de atención prioritaria y titulares de derechos, tanto aquellos que forman parte del sistema de participación ciudadana como los que no.

Desde las funciones que cumple cada instancia para la igualdad en los espacios descentralizados, se dicta, en particular, sus propios niveles de relacionamiento:

Figura 2. Mecanismos para la igualdad en territorio instancia técnica

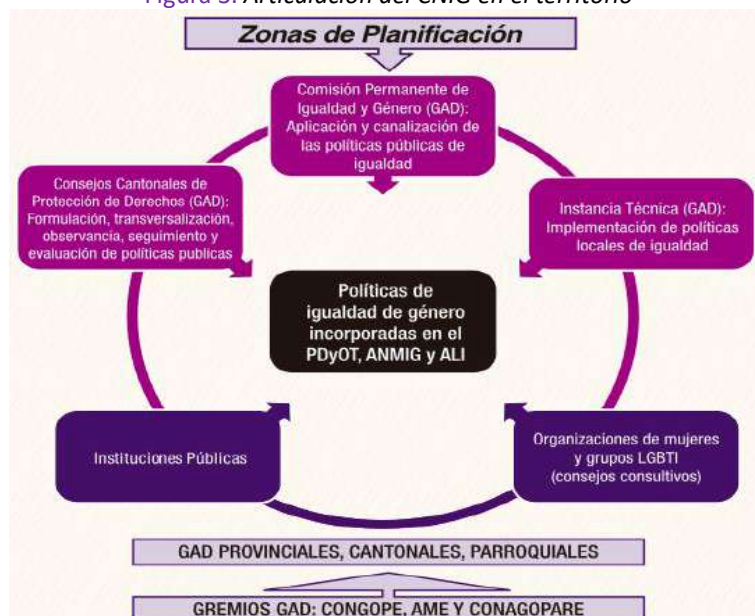


Nota.: Consejo Nacional para la Igualdad de Género y su articulación en el territorio, CNIG 2018.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, mecanismo especializado para las mujeres en el Ecuador, ha establecido los vínculos que debería mantener cada una de ellas en el Territorio.

El Consejo Cantonal de Protección de Derechos, conforme al artículo 598 del COOTAD, tiene la responsabilidad de formular, transversalizar, observar, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas a nivel cantonal, en concordancia con las políticas nacionales. Para ello, es fundamental que coordine con diversos actores, incluyendo los Consejos Nacionales de Igualdad, la Comisión Permanente de Igualdad y Género, los gobiernos comunitarios/cabildos, la institucionalidad pública desconcentrada, entidades especializadas en protección de derechos a nivel territorial, organizaciones y movimientos sociales, así como grupos de atención prioritaria y titulares de derechos, además de las redes interinstitucionales presentes en el territorio.

Figura 3. Articulación del CNIG en el territorio



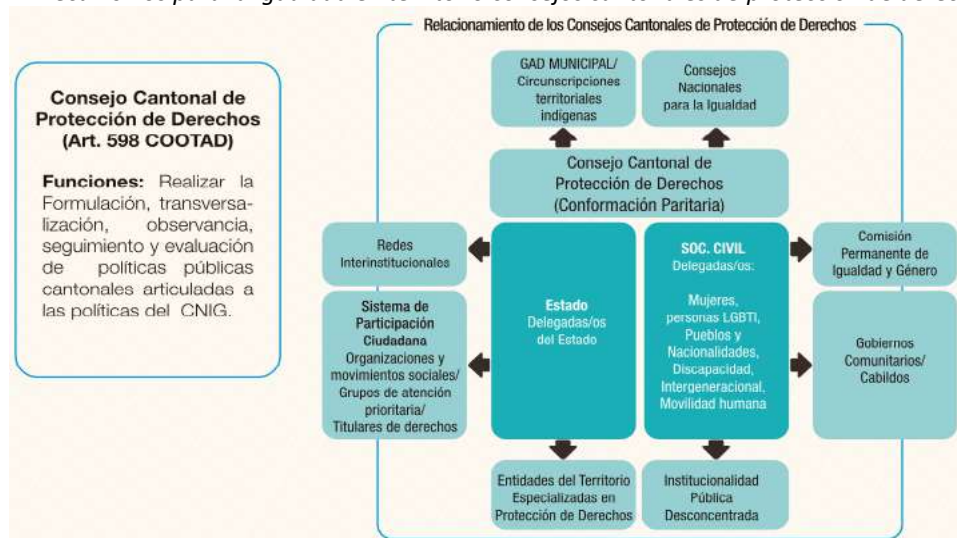
Nota. Consejo Nacional para la Igualdad de Género y su articulación en el territorio, CNIG 2018.

Esta colaboración busca fortalecer el principio de igualdad y no discriminación, promoviendo tanto la protección como la prevención, promoción, sanción y restitución de los derechos vulnerados, en línea con la doctrina de los derechos humanos. La participación activa de la sociedad civil, especialmente de organizaciones de mujeres y personas LGBTI, es esencial para garantizar su corresponsabilidad en la articulación de propuestas de políticas públicas y estrategias para la incorporación del enfoque de igualdad de género en el territorio.

Las organizaciones de mujeres y personas LGBTI se posicionan como observadoras del proceso, activando el sistema de participación ciudadana previsto en el COOTAD y asumiendo su actoría social.

Además, los consejos consultivos de mujeres y personas LGBTI, conforme a la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, funcionan como mecanismos de asesoramiento integrados por la ciudadanía u organizaciones sociales, relacionándose con el GAD, la institucionalidad pública desconcentrada, el Consejo Cantonal de Protección de Derechos y formando parte del sistema de participación ciudadana y de protección de derechos.

Figura 4. Mecanismos para la igualdad en territorio consejos cantonales de protección de derechos



Nota. Consejo Nacional para la Igualdad de Género y su articulación en el territorio, CNIG 2018.

Normativa en torno a la función administrativa del sector público

Código Orgánico Administrativo (COA). - Artículo 1.- Objeto. Este Código regula el ejercicio de la función administrativa de los organismos que conforman el sector público.

Artículo 2.- Aplicación de los principios generales. En esta materia se aplicarán los principios previstos en la Constitución, en los instrumentos internacionales y en este Código.

Artículo 3.- Principio de eficacia. Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 4.- Principio de eficiencia. Las actuaciones administrativas aplicarán las medidas que faciliten el ejercicio de los derechos de las personas. Se prohíben las dilaciones o retardos injustificados y la exigencia de requisitos puramente formales.

Artículo 5.- Principio de calidad. Las administraciones públicas deben satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de las personas, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos.

Artículo 14.- Principio de juridicidad. La actuación administrativa se somete a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable y al presente Código.

La potestad discrecional se utilizará conforme a Derecho.

Artículo 18.- Principio de interdicción de la arbitrariedad. Los organismos que conforman el sector público, deberán emitir sus actos conforme a los principios de juridicidad e igualdad y no podrán realizar interpretaciones arbitrarias.

El ejercicio de las potestades discrecionales, observará los derechos individuales, el deber de motivación y la debida razonabilidad.

Artículo 22.- Principios de seguridad jurídica y confianza legítima. Las administraciones públicas actuarán bajo los criterios de certeza y previsibilidad. (...)

Los derechos de las personas no se afectarán por errores u omisiones de los servidores públicos en los procedimientos administrativos, salvo que el error u omisión haya sido inducido por culpa grave o dolo de la persona interesada.

Artículo 23.- Principio de racionalidad. La decisión de las administraciones públicas debe estar motivada.

Artículo 31.- Derecho fundamental a la buena administración pública. Las personas son titulares del derecho a la buena administración pública, que se concreta en la aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales, la ley y este Código.

Artículo 35.- Remoción de los obstáculos en el ejercicio de los derechos. Los servidores públicos responsables de la atención a las personas, del impulso de los procedimientos o de la resolución de los asuntos, adoptarán las medidas oportunas para remover los obstáculos que impidan, dificulten o retrasen el ejercicio pleno de los derechos de las personas.

Artículo 37.- Interés general y promoción de los derechos constitucionales. Las administraciones públicas sirven con objetividad al interés general. Actúan para promover y garantizar el real y efectivo goce de los derechos.

Fomentan la participación de las personas para que contribuyan activamente a definir el interés general.

Artículo 98.- Acto administrativo. Acto administrativo es la declaración unilateral de voluntad, efectuada en ejercicio de la función administrativa que produce efectos jurídicos individuales o generales, siempre que se agote con su cumplimiento y de forma directa. Se expedirá por cualquier medio documental, físico o digital y quedará constancia en el expediente administrativo.

Artículo 127.- Hecho administrativo. Es toda actividad material, traducida en operaciones técnicas o actuaciones físicas, ejecutadas en ejercicio de la función administrativa, productora de efectos jurídicos directos o indirectos, sea que exista o no un acto administrativo previo.

Los hechos administrativos, contrarios al acto administrativo presunto que resulte del silencio administrativo positivo, conforme con este Código, son ilícitos.

Las personas afectadas por hechos administrativos pueden impugnar las actuaciones de las administraciones públicas mediante reclamación o requerir las reparaciones a las que tengan derecho, de conformidad con este Código.

Artículo 128.- Acto normativo de carácter administrativo. Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de una competencia administrativa que produce efectos jurídicos generales, que no se agota con su cumplimiento y de forma directa.

Artículo 330.- Responsabilidad extracontractual. Las instituciones del sector público, con excepción de la función judicial cuya responsabilidad está determinada en su propia ley, responden por el daño debidamente calificado proveniente de sus actuaciones u omisiones, incluso cuando estas sean lícitas, siempre que el particular perjudicado no tenga la obligación jurídica de soportarlo, en los términos de la reparación por daños prevista en este Código.

En los mismos términos la o el delegatario y concesionario responden directamente por los daños que ocasionen y subsidiariamente el Estado. En todos los casos el Estado ejercerá su derecho a la repetición.

Artículo 333.- Responsabilidad por acciones u omisiones de servidores públicos. El Estado responde por el daño calificado, por acción u omisión de la o del servidor público y tendrá la obligación de ejercer la acción de repetición contra quienes, en el ejercicio de sus funciones, generaron el daño por dolo o culpa grave.

Artículo 340.- Oportunidad para la reclamación. La persona afectada puede proponer su reclamo por vía administrativa en el término de noventa días, desde el día siguiente al de la actuación u omisión administrativa que originó el daño.

Artículo 344.- Acción judicial de repetición. Una vez declarada la responsabilidad extracontractual del Estado y efectuado el pago completo de la respectiva indemnización, la máxima autoridad de la institución responsable propondrá una acción de repetición que se sujetará al trámite ordinario previsto en el Código Orgánico General de Procesos, ante los jueces de lo contencioso administrativo. En este tipo de procesos no cabe reconvención.

Si varias instituciones públicas han sido declaradas responsables, propondrán en forma conjunta la acción de repetición si los demandados tienen sus domicilios en el mismo distrito judicial; caso contrario, coordinarán la presentación de las demandas que correspondan.

La acción de repetición procede cuando el daño es consecuencia de la actuación u omisión con dolo o culpa grave de la o del servidor, que deberá ser declarada en el proceso judicial.

En caso de pluralidad de las o los servidores públicos que hayan actuado con dolo o culpa grave, el valor de las reparaciones a las que haya lugar, se distribuirá de acuerdo con la responsabilidad de la o del servidor y su grado de participación.

La acción prescribirá en cuatro años contados a partir de la fecha en que se efectuó el pago único o el último, si se efectuó en cuotas.

La acción de repetición se aplicará también en el caso de terminación convencional prevista en el Libro II de este Código.

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFP). - Artículo 2.- Lineamientos para el desarrollo. - Para la aplicación de este código, a través de la planificación del desarrollo y las finanzas públicas, se considerarán los siguientes lineamientos:

1. Contribuir al ejercicio de la garantía de derechos de la ciudadanía que en este Código incluye a las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades por medio de las políticas públicas, la asignación equitativa de los recursos públicos y la gestión por resultados;
2. Fomentar la participación ciudadana y el control social en la formulación de la política pública, que reconozca la diversidad de identidades; así como los derechos de comunidades, pueblos y nacionalidades; (...)

Artículo 12.- Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. - La planificación del desarrollo y el ordenamiento territorial es competencia de los gobiernos autónomos descentralizados en sus territorios. Se ejercerá a través de sus planes propios y demás instrumentos, en articulación y coordinación con los diferentes niveles de gobierno, en el ámbito del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa.

Artículo 13.- Planificación participativa. - El gobierno central establecerá los mecanismos de participación ciudadana que se requieran para la formulación de planes y políticas, de conformidad con las leyes y el reglamento de este código.

El Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa acogerá los mecanismos definidos por el sistema de participación ciudadana de los gobiernos autónomos descentralizados, regulados por acto normativo del correspondiente nivel de gobierno, y propiciará la garantía de participación y democratización definida en la Constitución de la República y la Ley.

Se aprovechará las capacidades y conocimientos ancestrales para definir mecanismos de participación.

Artículo 14.- Enfoques de igualdad. - En el ejercicio de la planificación y la política pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad. Asimismo, en la definición de las acciones

públicas se incorporarán dichos enfoques para conseguir la reducción de brechas socio-económicas y la garantía de derechos.

Las propuestas de política formuladas por los Consejos Nacionales de la Igualdad se recogerán en agendas de coordinación intersectorial, que serán discutidas y consensuadas en los Consejos Sectoriales de Política para su inclusión en la política sectorial y posterior ejecución por parte de los ministerios de Estado y demás organismos ejecutores.

Artículo 18.- Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa. - Constituye el conjunto de procesos, entidades e instrumentos que permiten la interacción de los diferentes actores, sociales e institucionales, para organizar y coordinar la planificación del desarrollo y del ordenamiento territorial en todos los niveles de gobierno.

Nota: Artículo reformado por Disposición Reformativa Segunda, numeral 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 790 de 5 de Julio del 2016.

Artículo 19.- Principios del Sistema. - El Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa se orientará por los principios de obligatoriedad, universalidad, solidaridad, progresividad, descentralización, desconcentración, participación, deliberación, subsidiaridad, pluralismo, equidad, transparencia, rendición de cuentas y control social.

El funcionamiento del sistema se orientará hacia el logro de resultados.

Artículo 20.- Objetivos del Sistema. -Son objetivos del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa:

1. Contribuir, a través de las políticas públicas, al cumplimiento progresivo de los derechos constitucionales, los objetivos del régimen de desarrollo y disposiciones del régimen del buen vivir, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República;
2. Generar los mecanismos e instancias de coordinación de la planificación y de la política pública en todos los niveles de gobierno; y,
3. Orientar la gestión pública hacia el logro de resultados, que contemple los impactos tangibles e intangibles.

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). - Artículo 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Artículo 5.- Requisitos para el ingreso. - Para ingresar al servicio público se requiere:

- a) Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b) No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;

- d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica; técnica, tecnológica o su equivalente y demás competencias que, según el caso, fueren exigibles y estuvieren previstas en esta Ley y su Reglamento.
- e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;
- f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;
- g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:
 - g.1.-Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;
 - g.2.-Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y,
 - g.3.-Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
 - g.4.-Declaración jurada de no encontrarse incurso en la prohibición constante en la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de febrero del 2017.
- h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,
- i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. (...)

Artículo 17.- Clases de Nombramiento. - Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

- a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley;
- b) Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:
 - b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;
 - b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;
 - b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;
 - b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y,
 - b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior;
- c) De libre nombramiento y remoción; y,
- d) De período fijo.

Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1) y b.2) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

Artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
- e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, o por retiro voluntario para acogerse a la jubilación, por el monto fijado en esta Ley;
- f) Organizarse y designar sus directivas;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en esta Ley;
- h) Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;
- i) Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra esta Ley;
- j) Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
- k) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como la comisión de actos de corrupción;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- m) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
- o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá

al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social;

- p) Mantener a sus hijos e hijas, hasta los cinco (5) años, en un centro de cuidado infantil pagado y elegido por la entidad pública;
- q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades;
- r) No ser sujeto de acoso laboral; y,
- s) Los demás que establezca la Constitución y la ley.

Artículo 36.- Condiciones para traslados. - Los traslados de un puesto a otro podrán ser acordados por la autoridad nominadora, siempre y cuando:

- a. Ambos puestos tengan igual remuneración; y,
- b. La candidata o el candidato al traslado cumpla los requerimientos para el puesto al cual va a ser trasladado.

Artículo 37.- Del traspaso de puestos a otras unidades o instituciones. - La autoridad nominadora, previo informe técnico de la unidad de administración del talento humano, podrá autorizar el traspaso de puestos, con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución.

Para el traspaso de puestos con su respectiva partida presupuestaria a otra entidad, institución, organismo o persona jurídica de las señaladas en el artículo 3 de esta ley, además del informe técnico de la unidad de administración del talento humano, se requerirá dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas si ello implica aumento de la masa salarial o gasto corriente de la entidad y la aprobación del Ministerio del Trabajo.

Cuando se trate de traspasos de puestos cuyos presupuestos pertenecen a categorías presupuestarias diferentes, (entidades autónomas, descentralizadas, banca pública, empresas públicas, etc.).

Se procederá a transferir el puesto con la partida presupuestaria correspondiente, así como los recursos presupuestarios que financian los gastos de personal del citado puesto, en los montos y valores que se encuentren contemplados hasta el final del período fiscal en el presupuesto de la entidad de origen. La entidad receptora del puesto estará obligada a incluir el respectivo financiamiento en su presupuesto institucional a partir del período fiscal siguiente.

Artículo 38.- Del cambio administrativo. - Se entiende por cambio administrativo el movimiento de la servidora o servidor público de una unidad a otra distinta. La autoridad nominadora podrá autorizar el cambio administrativo, entre distintas unidades de la entidad, sin que implique modificación presupuestaria y siempre que se realice por necesidades institucionales, por un período máximo de diez meses en un año calendario, observándose que no se atente contra la estabilidad, funciones y remuneraciones de la servidora o servidor.

Una vez cumplido el período autorizado la servidora o servidor deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo original.

Artículo 39.- Intercambio voluntario de puestos. - Las autoridades nominadoras, previo informe de sus respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, podrán autorizar el intercambio voluntario de puestos de las y los servidores, siempre que sean puestos de los mismos niveles profesionales, administrativos o técnicos en ambas instituciones, en los siguientes casos:

- a) Enfermedad;
- b) Cambio de estado civil; y,
- c) Seguridad familiar o personal.

Para la aplicación del presente artículo el Reglamento General de esta Ley establecerá los procedimientos y mecanismos correspondientes. Por el intercambio voluntario de puestos no podrá mediar pago alguno; en caso de comprobarse el pago, previo sumario administrativo, se procederá a la destitución de las o los servidores sumariados.

3.3. Diseño del marco de investigación participativa

El marco de investigación participativa se desarrolló a través de métodos mixtos de levantamiento de información, donde las fuentes secundarias fueron fortalecidas con las primarias (Arenas, 2021). Desde este enfoque mixto, se inició con un exhaustivo diagnóstico situacional sobre la violencia basada en género; proceso que integró datos cuantitativos con reflexiones y experiencias recopiladas de la comunidad, expertos y funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), lo que enriqueció y amplió la revisión de la literatura y el marco legal, permitiendo una comprensión más profunda desde una perspectiva local. Así, a través de este ejercicio participativo, se logró identificar las causas, factores de riesgo y especificidades de la violencia de género en la ciudad de Milagro, así como los principales efectos que necesitan ser abordados a mediano y largo plazo, en consonancia con el presente Modelo de Gestión.

La fundamentación teórica, respaldada por la literatura y el marco legal, se amplió para abordar temas cruciales como la necesidad de reconocer y eliminar las brechas de discriminación que afectan a las mujeres y a las diversas identidades sexo-genéricas. Se destacaron también, aspectos relacionados con la redistribución equitativa de recursos económicos, técnicos, tecnológicos, financieros, productivos y ambientales, así como la importancia de la representación política, social y cultural tanto en el Estado como en la sociedad civil, a nivel local.

El análisis cuantitativo se basó en la realización de encuestas a una muestra poblacional compuesta por hogares particulares y mujeres mayores de 15 años residentes habituales en áreas urbanas y rurales del cantón San Francisco de Milagro. El estudio se llevó a cabo entre el 19 de enero y el 19 de febrero de 2024, abarcando tanto el área urbana como la rural del cantón. La muestra, ajustada a la población, consistió en 593 unidades de muestreo, que incluyen hogares con mujeres de 15 años o más y otros residentes. Los datos recolectados se obtuvieron de un total de 601 unidades de muestreo. Con los datos obtenidos se realizó un análisis estadístico y por cada pregunta se diseñaron mapas de georreferencia. Para una lectura ampliada y detallada del apartado 3.4, puede revisar la información del **APÉNDICE B**³.

³ APÉNDICE B - Diagnóstico Basado en violencia de género del Cantón Milagro.

El análisis cualitativo se basó en la realización de tres grupos focales en formato de talleres y debates reflexivos destinados a la sensibilización respecto a la BVG, definición del equipo veedor, identificación de necesidades del cantón y los alcances del GAD con base en sus competencias delimitadas en la Ley. El primer taller se llevó a cabo el 31 de enero de 2024 con 11 funcionarios y funcionarias de la municipalidad. El segundo, denominado "Taller de mujeres", se celebró el 09 de febrero de 2024 y contó con la participación de 14 personas. Finalmente, el tercero tuvo lugar el 27 de febrero de 2024 con la participación de 11 personas, y en el que se socializaron los primeros resultados del diagnóstico y de la construcción del Modelo de Gestión ante los miembros del equipo veedor.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas a fondo con ocho profesionales expertos en sistemas de protección a víctimas, servicios de atención, y seguridad humana implementada en otras ciudades. El tamaño de la muestra se determinó siguiendo la recomendación de Nielsen (2000) y Robles (2011), quienes sugieren que alrededor del 85% del objetivo de la investigación puede obtenerse a partir de las respuestas de un número de informantes que oscila entre cinco y quince. Además, Galeano (2020) agrega que superar este rango de informantes podría resultar en una disminución en el alcance de los objetivos de la investigación.

En este sentido, estas técnicas permitieron capturar perspectivas variadas y enriquecedoras sobre la problemática de la violencia de género en la comunidad de Milagro, brindando una comprensión profunda de las experiencias, percepciones y necesidades de diferentes grupos de interés involucrados en este tema. Además, la información obtenida es un insumo de valor agregado para la futura gestión de la Unidad de la Mujer en el trabajo articulado con el Plan de Seguridad Ciudadana.

3.4. Implementación de la investigación participativa y análisis de datos

3.4.1. La violencia de género contra la mujer en cifras.

Con el objetivo de generar datos estadísticos sobre la frecuencia de diversas formas de violencia contra las mujeres, se realizó un ejercicio de levantamiento de información que abordó la prevalencia de la VBG, tanto en entornos públicos (como espacios escolares, laborales y sociales), como en ámbitos privados (el hogar, la familia y las relaciones de pareja).

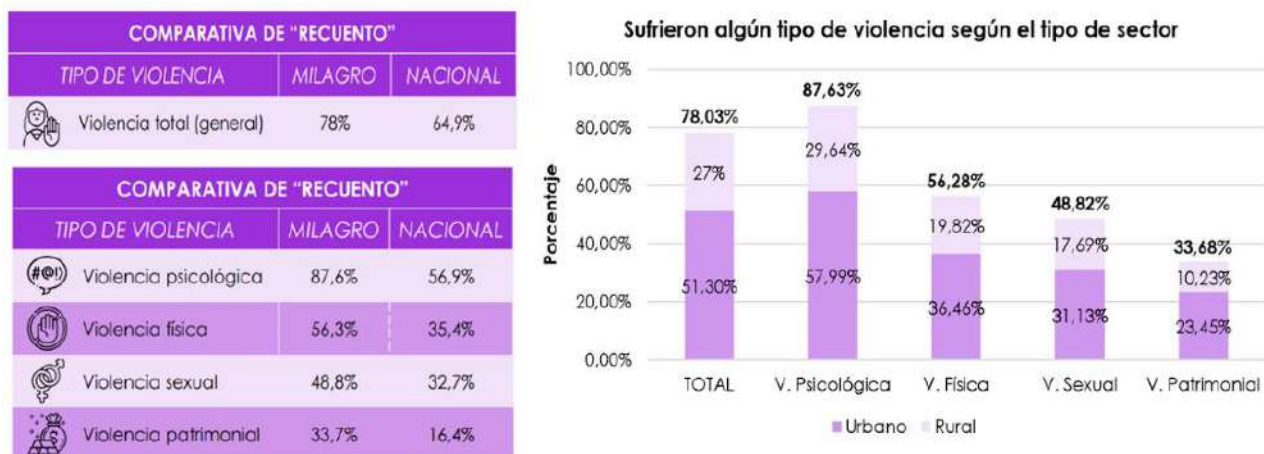
En la Figura 5, se observa que la incidencia total de violencia en Milagro a lo largo de la vida, en comparación con los resultados del ENVIGMU 2019, muestra una diferencia significativa con un nivel de confianza del 95%.

En este sentido, es importante resaltar que, a lo largo de sus vidas, el 78% de las mujeres milagreñas encuestadas reportaron haber sufrido algún tipo de violencia en al menos uno de los ámbitos mencionados.

Sin embargo, del total de mujeres que reportaron haber sobrevivido a por lo menos un acto violento a lo largo de sus vidas, el 87,6% respondió haber sido víctima de violencia psicológica. Así, al comparar los resultados obtenidos en Milagro con los de la ENVIGMU 2019, encontramos la existencia de diferencias significativas en los cuatro tipos de violencia consultados.

Asimismo, la cantidad de personas que reportaron haber sobrevivido a algún tipo de violencia en el ámbito educativo a lo largo de su vida en Milagro supera significativamente a los datos de la ENVIGMU 2019.

Figura 5. Comparativa de tipo de violencia en general



Sin embargo, a pesar de que tanto en el cantón como a nivel nacional los porcentajes de denuncias son muy bajos, los resultados demuestran que existe un mayor número de denuncias presentadas en el cantón frente al dato nacional (Figura 6).

Figura 6. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito educativo y de "No denunció"

COMPARATIVA DE "RECUENTO"			COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
Violencia psicológica	23,2%	13,7%	Violencia psicológica	83%	98,1%
Violencia física	10,4%	6,8%	Violencia física	83,3%	96,6%
Violencia sexual	23,7%	7%	Violencia sexual	84,4%	96,6%

En el caso de las mujeres encuestadas que ya habían pasado por espacios laborales a lo largo de su vida, los resultados indicaron que sí existe diferencia significativa entre los datos de Milagro y los nacionales respecto a la vivencia de algún tipo de violencia en el ámbito laboral.

Asimismo, el número de casos no denunciados en el cantón fue significativamente menor al dato nacional (Figura 7).

Figura 7. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito laboral y de "No denunció"

COMPARATIVA DE "RECUENTO"			COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
Violencia psicológica	30,3%	17,2%	Violencia psicológica	77,3%	97%
Violencia física	2,2%	1,2%	Violencia física	50%	97,2%
Violencia sexual	15,7%	6,8%	Violencia sexual	69,6%	88%

En torno al ámbito social, también encontramos una diferencia significativa entre los datos locales y los nacionales. El 47,4% de las mujeres dijeron haber sido víctimas de algún tipo de violencia a lo largo de su vida. En comparación con la misma estadística a nivel nacional, el cantón reporta valores significativamente mayores. Sin embargo, el cantón conserva un porcentaje significativamente mayor de denuncia frente a la proporción nacional (Figura 8).

Figura 8. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito social y de “No denunció”

COMPARATIVA DE “RECuento”			COMPARATIVA DE “NO DENUNCIó”		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia psicológica	22%	17%	 Violencia psicológica	77,3%	93,7%
 Violencia física	9,2%	6%	 Violencia física	72,7%	85,8%
 Violencia sexual	39,3%	23,5%	 Violencia sexual	82,6%	97,1%

El porcentaje de mujeres que reportaron haber sido víctimas de algún tipo de violencia en el ámbito familiar a lo largo de sus vidas, supera al dato nacional con una diferencia significativa. Esto, considerando que el porcentaje positivo en el cantón fue del 40,6% y a nivel nacional fue de 20,3%. En este contexto, las brechas más amplias se obtuvieron en la violencia psicológica, con un 39,3% en Milagro, frente a un 11,1% a nivel nacional. Asimismo, la violencia patrimonial resultó en 20,8% frente a un 3,1%, respectivamente.

Sin embargo, es necesario señalar que no existe diferencia significativa en los resultados obtenidos al consultar sobre la vivencia o no de violencia sexual (Figura 9).

Figura 9. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito familiar y de “No denunció”

COMPARATIVA DE “RECuento”			COMPARATIVA DE “NO DENUNCIó”		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia psicológica	39,3%	11,1%	 Violencia psicológica	81,4%	96,7%
 Violencia física	16%	11,6%	 Violencia física	75%	96%
 Violencia sexual	4%	3,7%	 Violencia sexual	62,5%	95,6%
 Violencia patrimonial	20,8%	3,1%	 Violencia patrimonial	78,4%	91,7%

La violencia física y sexual en el ámbito de la vida en pareja en Milagro a lo largo de la vida muestra una diferencia significativamente mayor en comparación con los resultados nacionales del 2019. Sin embargo, la violencia psicológica y patrimonial presenta una diferencia significativamente menor en relación con los resultados nacionales (Figura 10).

Figura 10. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito vida en pareja y de “No denunció”

COMPARATIVA DE “RECUENTO”				COMPARATIVA DE “NO DENUNCIÓ”			
TIPO DE VIOLENCIA		MILAGRO	NACIONAL	TIPO DE VIOLENCIA		MILAGRO	NACIONAL
	Violencia psicológica	37,3%	40,8%		Violencia psicológica	87,9%	88,6%
	Violencia física	28,5%	25%		Violencia física	87,1%	82,4%
	Violencia sexual	11,2%	8,3%		Violencia sexual	85,1%	80,5%
	Violencia patrimonial	8,7%	14,5%		Violencia patrimonial	82,7%	80,5%

En torno a la vivencia de violencia gineco-obstétrica, se tomó en cuenta a las mujeres que indicaron haber pasado por al menos una cita médica ginecológica. En este sentido, encontramos que el 19,2% de las encuestadas indicaron haberla experimentado (porción considerablemente menor a los datos nacionales). Sin embargo, la mayor proporción de casos se concentran en zonas urbanas (21,54%), frente a la proporción en zonas rurales (14,28%) (Figura 11).

Figura 11. Comparativa de tipo de violencia en el ámbito gineco-obstetra y de “No denunció”

COMPARATIVA DE “RECUENTO”			
TIPO DE SECTOR		MILAGRO	NACIONAL
	GENERAL (AMBOS)	19,2%	47,5%
	Sector urbano	21,54%	44,7%
	Sector rural	14,28%	54,8%

En resumen, en cada ámbito, la violencia en Milagro presenta una diferencia significativa en comparación con los resultados nacionales del 2019. Esto sugiere la presencia de un notable marco social y cultural en la violencia, donde los tipos de violencia sexual y patrimonial son prevalentes en todos los ámbitos.

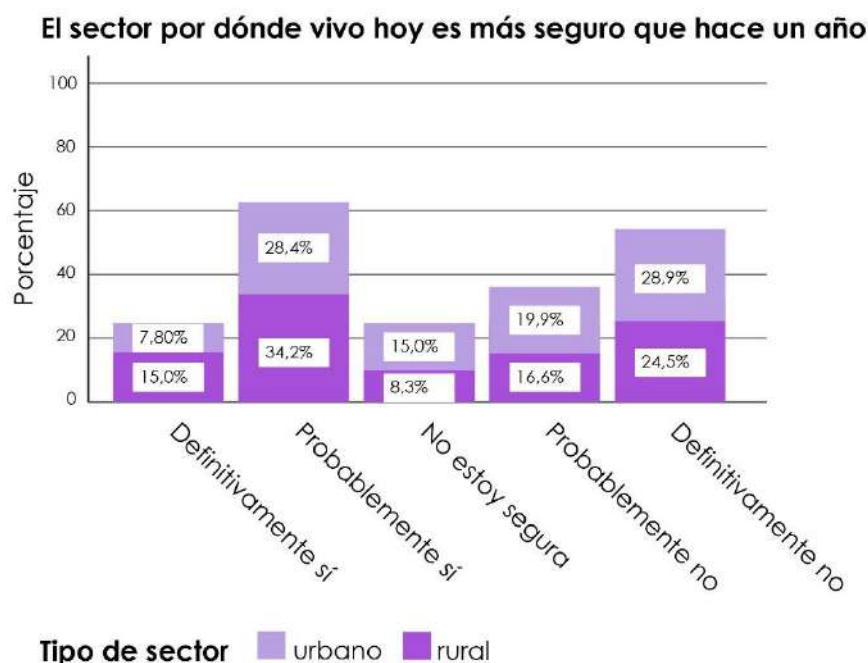
Sin embargo, los tipos de violencia psicológica y física muestran un porcentaje menor que el promedio nacional, con esta tendencia más notable únicamente en el ámbito de la vida en pareja. Por lo que, es necesario tomar en consideración que, si bien el cantón supera el número de casos denunciados frente a la cantidad nacional, el nivel de “No denuncia” supera significativamente a la denuncia.

3.4.2. Perspectiva de las mujeres milagreñas en relación a su seguridad.

Se llevó a cabo una exhaustiva investigación sobre la percepción de seguridad de las mujeres en el contexto local. Este estudio se convirtió en una narrativa fascinante que capturó las experiencias y preocupaciones de las mujeres en relación con su entorno y su seguridad personal.

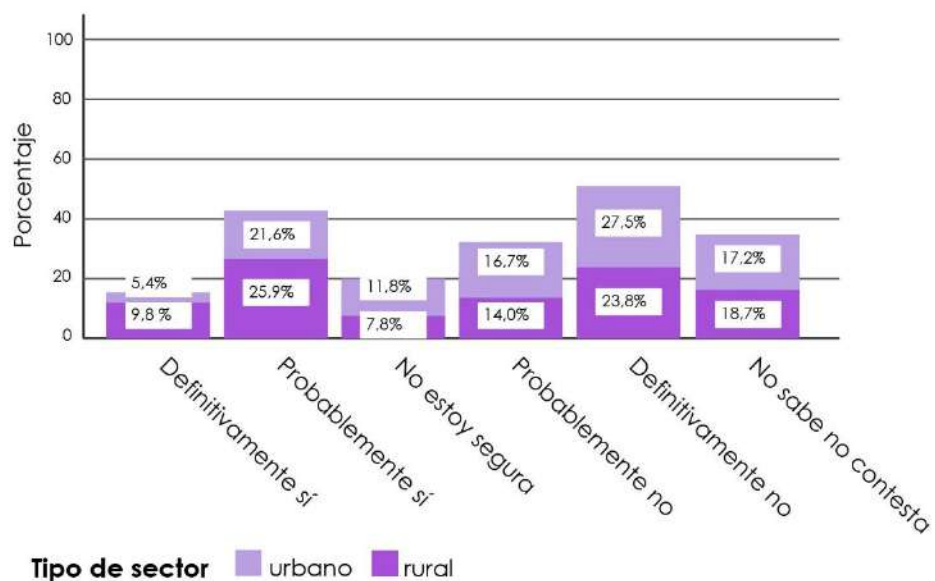
Como se observa en las Figuras 12, 13, 14, 15 y 16 se analizó la perspectiva en relación a cinco interrogantes: la seguridad en el lugar donde vive y trabaja en relación de hace un año antes, desde el enfoque de ser mujer, la movilidad, diferenciando entre los contextos urbano y rural, para lo cual se establecieron mapas georreferenciados de las encuestas realizadas.

Figura 12. El sector por donde vivo hoy es más seguro que hace un año



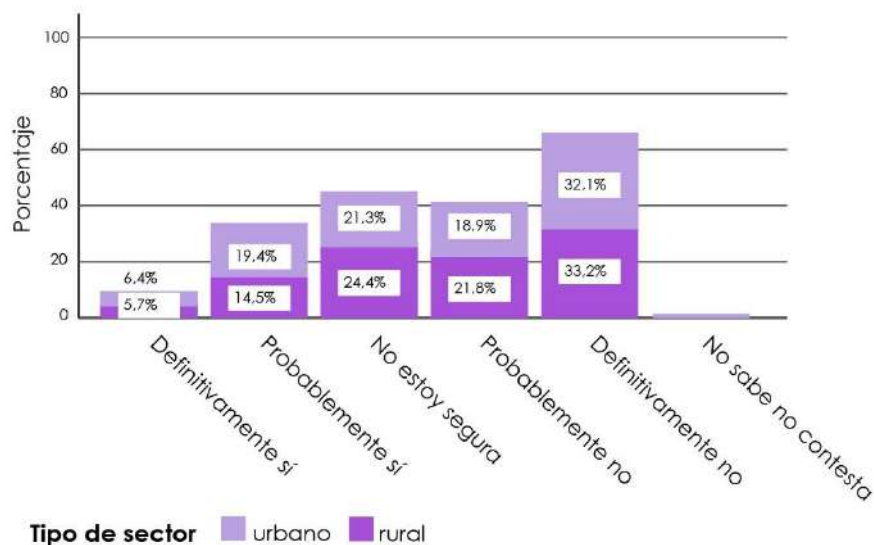
Nota: Dentro del cantón Milagro, sin la aplicación de una categorización por tipo de sector, 31 de cada 100 mujeres perciben que probablemente el sector por donde viven hoy es más seguro que hace un año; de ellas, la mayor parte pertenecen al sector rural.

Figura 13. El sector por donde trabajo hoy es más seguro que hace un año



Nota: A nivel cantonal, 27 de cada 100 mujeres coinciden en afirmar que definitivamente el sector por donde trabajan hoy no es más seguro que hace un año; tomando en cuenta la situación a nivel nacional, es coherente con el contexto.

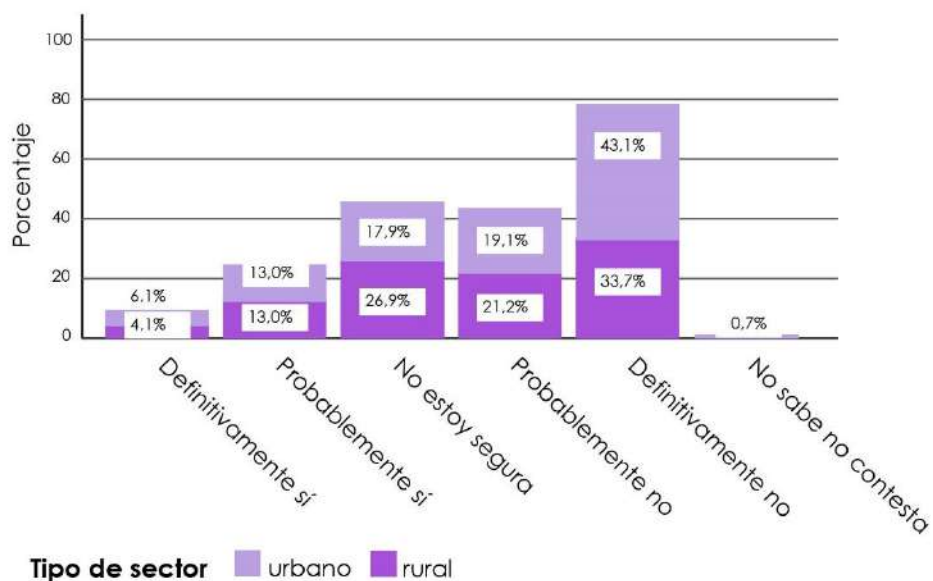
Figura 14. El sector urbano es más seguro que el sector rural del cantón



Tipo de sector ■ urbano ■ rural

Nota: Dentro de Milagro, 23 de cada 100 mujeres afirman que el sector urbano no es más seguro que el sector rural del cantón. Al hacer la desagregación por sector, quienes apoyan este enunciado pertenecen en proporción al sector rural.

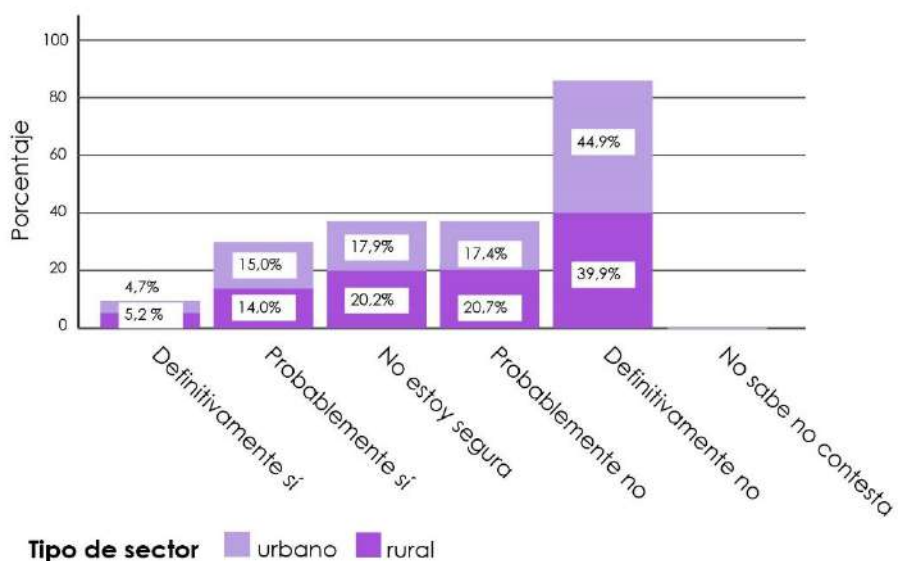
Figura 15. El hecho de ser mujer me garantiza más seguridad respecto a los hombres



Tipo de sector ■ urbano ■ rural

Nota: En Milagro, 41 de cada 100 mujeres perciben que el hecho de ser mujeres definitivamente no les garantiza más seguridad respecto a los hombres, esto resulta coherente con los resultados de prevalencia de violencia total dentro de las mujeres indicados en el apartado 3.4.1.

Figura 16. Me siento segura cuando transito/camino/viajo por el cantón Milagro



Tipo de sector ■ urbano ■ rural

Nota: En este enunciado, 44 de cada 100 mujeres en Milagro perciben que definitivamente no se sienten seguras cuando transitan, caminan o viajan por el cantón Milagro; al observar las proporciones por tipo de sector, se destaca que no hay distinción a esta afirmación por pertenecer al sector urbano o al sector rural.

3.4.3. Expresiones y experiencias de mujeres del cantón Milagro.

En el marco del levantamiento de información cualitativa a través del intercambio de información con 10 lideresas comunitarias del cantón Milagro respecto a temáticas relacionadas con la prevalencia de violencia contra la mujer, se realizó un taller en formato de mesa de diálogo. En este espacio, su participación fue activa al dar sus opiniones, críticas reflexivas, experiencias de vida individual y comunitaria, y sugerencias que aportaron de forma significativa al diseño del Modelo de Gestión.

Para el análisis se utilizó el programa Atlas.ti en donde se realizó la codificación de lo expresado por las participantes, estos códigos se agruparon en cuatro categorías, las cuales recogen lo dicho por ellas, como: el sentir de la mujer, factores de riesgo, factores de protección, y el cambio social y cultural. Estas categorías fueron representadas de forma gráfica a través de redes semánticas que nos permiten observar la información brindada por las participantes de forma sistematizada; es decir, ordenada y cuantificada.

En la Tabla 1, se observa la codificación resultante al análisis de las expresiones realizadas en el taller del 09 de febrero de 2024. Cabe indicar que el enraizamiento (E) son las veces que las participantes se refirieron de forma directa e indirecta con ese código, y la densidad (D) es el número de relaciones que posee ese código con otro de los códigos identificados en el estudio. La suma entre el enraizamiento y la densidad nos da el índice de enraizamiento y densidad (IDE:E+D) que permite identificar los códigos que están sobre la media de la IDE de los demás códigos de la categoría, estos códigos se denominan

emergentes y nos permite realizar un análisis profundo a las reflexiones de los participantes que nos dirigen a un modelo que se acerque a la gente, en este caso a las mujeres.

Tabla 1. Codificación de las expresiones de las mujeres participantes

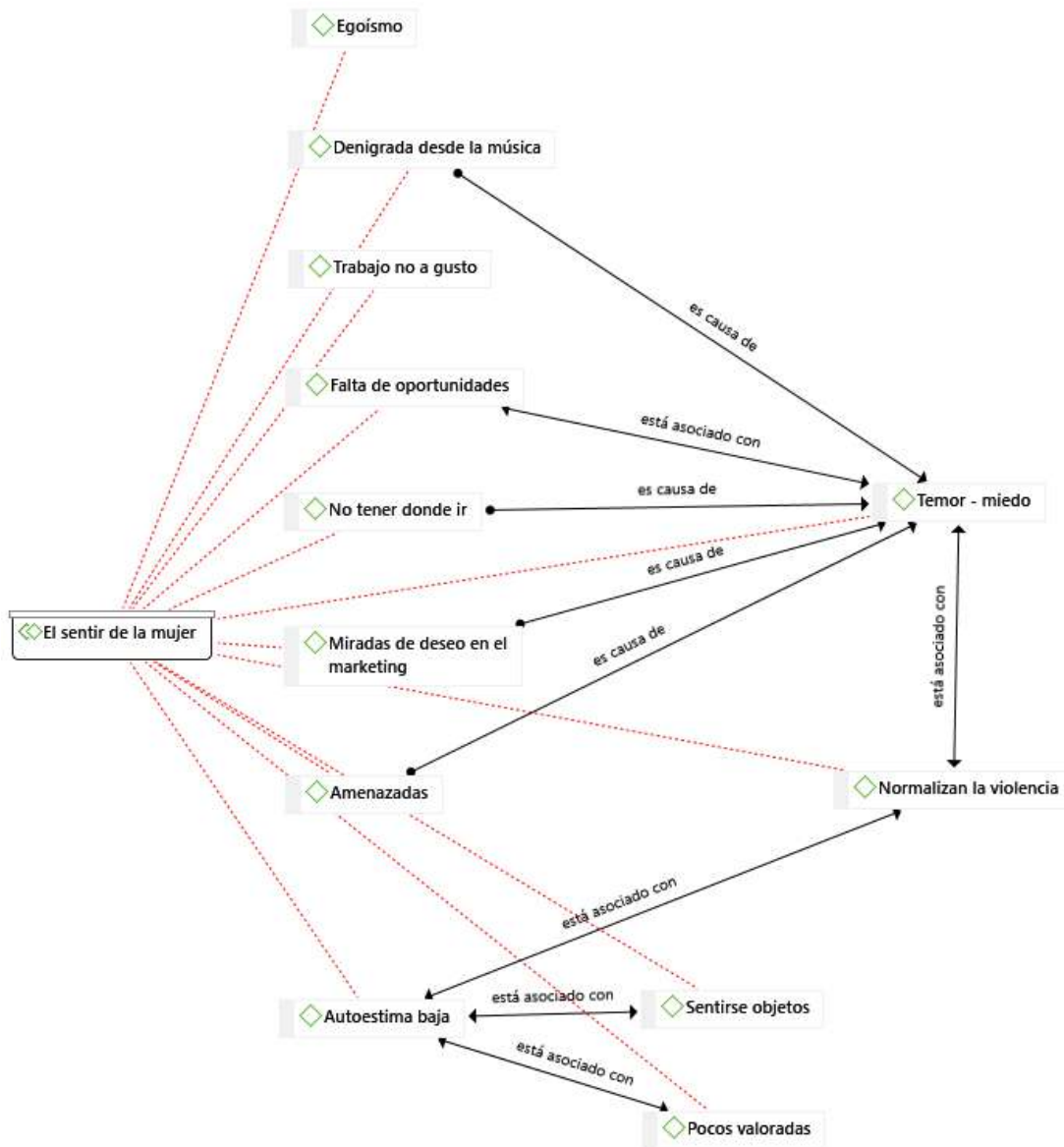
Código	Enraizamiento	Densidad	IDE
Acompañamiento emocional y psicológico (*)	3	19	22
Asesoría legal (*)	2	14	16
Educación para el cambio (*)	2	10	12
Temor - miedo (*)	2	8	10
Autoestima baja (*)	5	4	9
Cambio de mentalidad (*)	2	6	8
Centro de ayuda (*)	1	7	8
Factor económico-trabajo (*)	4	4	8
No tener donde ir (*)	3	4	7
Normalizan la violencia (*)	3	4	7
Casas de acogidas (*)	2	4	6
Violación por el esposo (*)	1	5	6
Violencia física (*)	1	5	6
Amenazadas	2	3	5
Comunidad barrial	3	2	5
Concienciar	2	3	5
Denigrada desde la música	1	4	5
Falta dominio poner pare	2	3	5
Formación funcionarios de ayuda	2	3	5
No entendimiento relación de pareja	2	3	5
Violencia por omisión	1	4	5
Cambio en el trato	1	3	4
Cultura de violencia	2	2	4
Desconocimiento de factores de violencia	2	2	4
Formación a esferas comunitarias	1	3	4
Información - comunicación	1	3	4
Poco valoradas	3	1	4
Programas oportunidades económicas	2	2	4
Dueña de su cuerpo	1	2	3
Falta de decisión	1	2	3
Falta de información	3	0	3
Falta de oportunidades	1	2	3
Miradas de deseo en el marketing	1	2	3
Respeto a su espacio	1	2	3
Comunicación con violencia	1	1	2
Egoísmo	2	0	2
No entienden la superación mujer	2	0	2
Permitir irrespeto	1	1	2
Sentirse objetos	1	1	2
Trabajo no a gusto	1	0	1

Nota: (*) Categorías emergentes. IDE (\bar{X} :5)

- a) **Factores de riesgo que contribuyen en la violencia contra la mujer:** Huerta Rojas (s.f., p. 23), señala que, para la contextualización, entendimiento y abordaje de la violencia basada en género, es necesario comprender las dinámicas de la vida cotidiana debido a que así nos acercaremos a las

b) **El sentir de la mujer dentro del entorno de violencia de género:** En el caso de las mujeres violentadas, su sentir mayor se concentra en el temor y miedo originados por algunos factores observados tanto en el apartado anterior, como en la Figura 18. Pero esto se desprende de otros factores que hacen que el temor-miedo sean las emociones más repetidas, como el sentirse amenazadas de muchas formas fuera y dentro del hogar, incluso en el trabajo, y el sentir que no tienen oportunidades o un lugar donde ir, incrementa los sentimientos negativos que afectan a su autoestima y capacidad de decisión. En este sentido, en una primera etapa, puede promover el silencio y la inacción, por lo que cuando la violencia avanza y atenta contra su vida o una ajena, es capaz de moverlas a buscar ayuda; sin embargo, tanto el entorno cercano como la sociedad que las rodea es la responsable de saber entender las señales de auxilio para actuar oportunamente. Así, una sociedad egoísta y carente de empatía se convierte en la principal aliada de los agresores y en el principal enemigo de mujeres denigradas, y objetivadas sexualmente a través de la cultura y la publicidad de consumo. De este modo, el temor – miedo y sus causas están fuertemente relacionadas con la normalización de la violencia y su prevalencia en las esferas públicas y privadas.

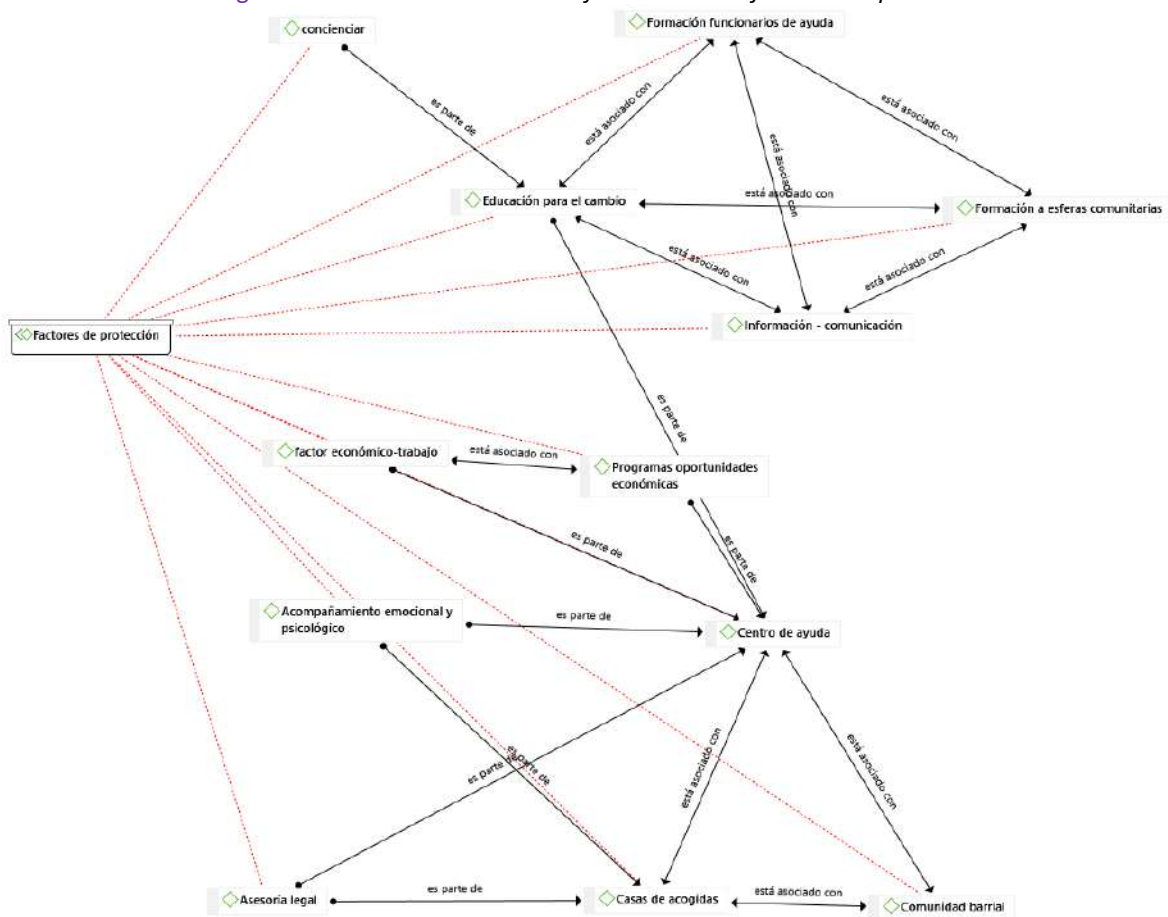
Figura 18. Red semántica del sentir de la mujer en entornos de violencia.



c) **Factores de protección:** Dentro de las reflexiones, varias fueron dirigidas a sugerencias y puntos de vistas hacia la consideración de formas de protección a las víctimas de violencia contra la mujer. Las causas identificadas están asociados a los códigos más relevantes que influyen en el riesgo de la violencia contra la mujer como es la falta de información, dónde acudir, falta de oportunidades que cambien su situación económica y social, y capacitación y formación transformadora que les permita reconocer realmente los factores de violencia. En este sentido, el reconocimiento de las mujeres en condición de violencia, maltrato o cualquier situación de riesgo en la normativa ecuatoriana promueve a la toma de acciones por parte de todo el Estado central y descentralizado a través de planes, políticas y proyectos destinados a la generación de espacios de atención, acogimiento y cambio de cultural.

Consecuentemente, las participantes del taller coincidieron en la necesidad de que existan centros de ayuda y casa de acogida que garanticen la protección y atención física, psicológica, social y legal, además de programas de capacitación y formación que amplíen sus oportunidades de desarrollo económico independiente. Así, observamos con un IDE:5 la necesidad de fortalecer estrategias relacionadas a la erradicación de la violencia de la mujer dentro de las comunidades u organizaciones barriales (Figura 19).

Figura 19. Red semántica de las reflexiones sobre factores de protección.

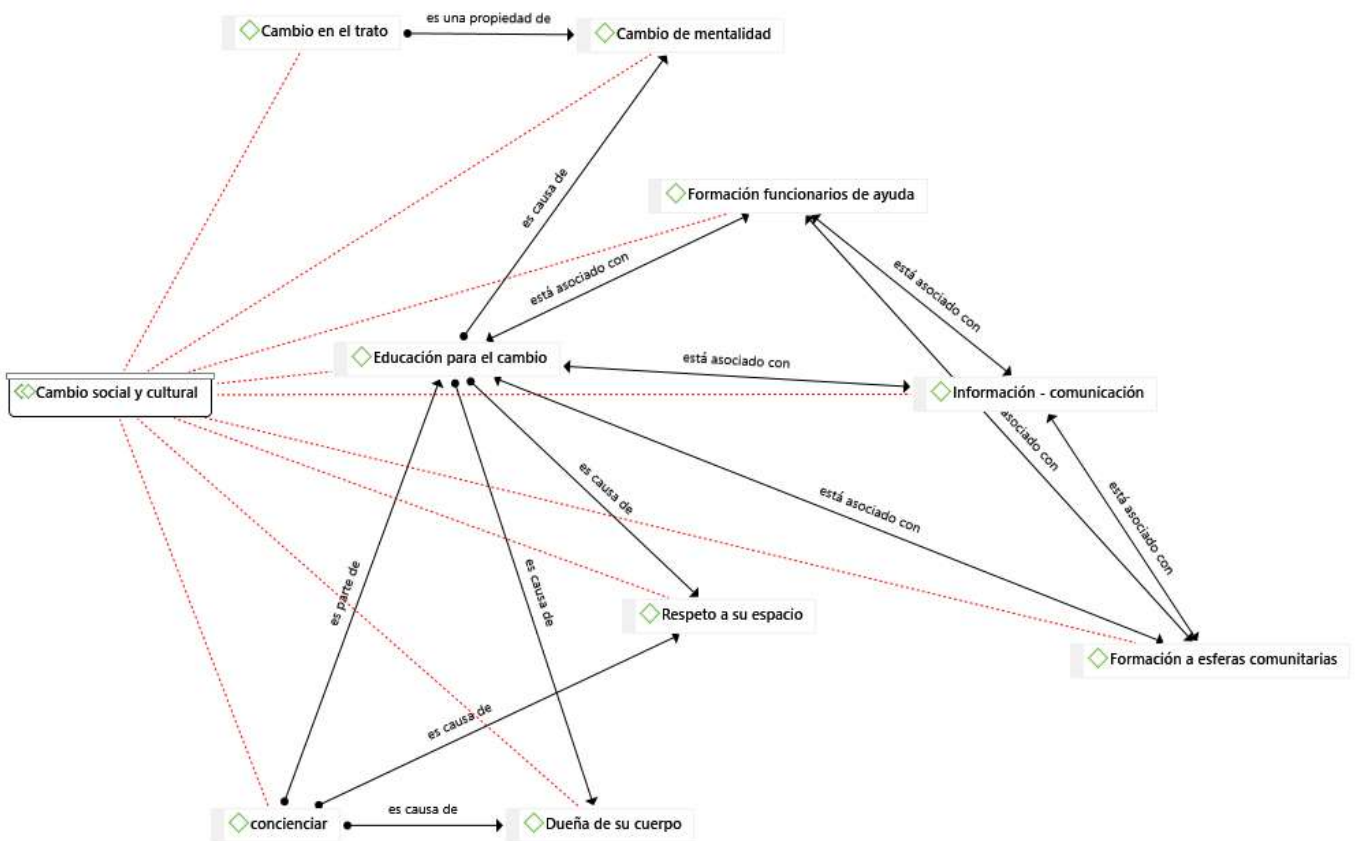


d) **Cambio cultural:** En esta sección, vemos reflexiones y criterios significativos expuestos por los participantes y que contribuyen en el cambio cultural para transformar la realidad actual de la violencia de género contra la mujer. Un cambio en la forma de pensar va a contribuir a la

modificación de las dinámicas de interacción en entornos públicos y privados desde la promoción de la cultura de paz en las comunidades, tomando en especial consideración el respeto por el espacio individual. Al respecto, Rita Segato (2014), señala que, con el paso de la historia, las guerras por el territorio han utilizado a los cuerpos de las mujeres como el primer campo de batalla en el ejercicio de la dominación de unos sobre otros.

Consecuentemente, considera que, si bien no existe una cultura machista, el patriarcado sí ha utilizado a sus formas de expresión como herramientas de difusión de sus dinámicas y discursos a fin de enraizarse y normalizarlas en las sociedades. De esta forma, la educación y reeducación se convierte en un elemento esencial en la identificación temprana de los factores de riesgo y micro violencias. Se aprecia que, desde la vista de las participantes, una capacitación, sensibilización y formación efectiva deben aplicarse en todo ámbito; es decir, hacia la comunidad y hacia las y los funcionarios públicos (Figura 20).

Figura 20. Red semántica de las reflexiones sobre el cambio cultural.



3.4.4. Expresiones y experiencias de expertas en unidades de la mujer.

Después de codificar las reflexiones proporcionadas por ocho especialistas entrevistadas, que representan a ONU Mujeres, GAD Cuenca, Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer (CEPAM Guayaquil), Movimiento de Mujeres de El Oro (MMO), Red de Seguridad y Defensa de Latinoamérica (RESDAL), Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE), la Organización Social Mujeres de Asfalto y una ex directora del Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de la

Violencia contra la Mujer, se identificaron sesenta y cinco códigos relacionados con cuatro aspectos principales: el modelo de atención en casos de violencia basada en género en Ecuador, consideraciones para implementar una unidad de atención a la violencia hacia las mujeres a nivel cantonal, buenas prácticas para referencia, opciones de financiamiento para proyectos de atención a la violencia de género, y posibles mensajes clave que quisieran transmitir a los gobiernos cantonales en la lucha contra la violencia de género en Ecuador.

En la Tabla 2 se detallan todos los códigos identificados y aquellos considerados como emergentes, mientras que en la Figura 21 se presenta la relación entre estos códigos emergentes. A continuación, se describen los puntos principales interpretados a partir de las citas asociadas a los códigos identificados.

Desde el criterio de las entrevistadas, un modelo de atención en casos de violencia a la mujer basada en género debe considerar una planificación transversal, presupuesto óptimo y una fuerte integración sinérgica a la estructura orgánica y funcional interna en el GAD, mesa cantonal de erradicación de la violencia y también que se integre con las demás instituciones del estado mediante mesa interinstitucional, para garantizar una respuesta integral a los casos atendidos, evitando la revictimización de las usuarias por tener que transitar de un lugar a otro. Para lograr una relación sinérgica y sólida entre las instancias internas, las instituciones externas y las usuarias, es fundamental identificar y adoptar buenas prácticas implementadas en otros territorios. Esto implica contar con un personal altamente cualificado, sensible y comprometido, cuyo perfil esté en línea con la misión y los servicios de la unidad. Para ello, se deben implementar programas integrales de selección, capacitación y sensibilización, con el objetivo de conformar equipos multidisciplinarios dotados de conocimientos y competencias en materia de violencia de género. Además, es esencial que estos equipos tengan una comprensión amplia y respetuosa de la diversidad sexual, étnica y cultural de la comunidad a la que sirven⁴.

En cuanto a la prestación del servicio, este debe ser accesible y adaptado a las necesidades individuales de cada usuario, manteniendo al mismo tiempo una calidad homogénea y acorde a la gravedad de cada caso. Para lograrlo, se debe establecer un catálogo de tipificación e indicadores de violencia que facilite la recopilación de datos y la generación de estadísticas actualizadas. Esta información permitirá una planificación ágil y la optimización de los recursos presupuestarios necesarios para su sostenibilidad⁵.

Asimismo, se señaló como crucial el implementar planes de seguridad integrales que aborden diversas variables, como la seguridad del personal y de las y los usuarios. Esto, podría incluir medidas como la adopción de uniformes con colores similares a los de la Cruz Roja para facilitar el reconocimiento y la

⁴ En reconocimiento de la importancia de contar con profesionales para atención a víctimas de VBG altamente cualificados y sensibilizados, las siguientes herramientas emitidas por el Estado ecuatoriano enlistan estos requisitos en los perfiles de las y los profesionales en psicología, derecho y trabajo social para la atención: Norma Técnica del Ministerio de Salud Pública para la Atención integral a víctimas de violencia basada en género y graves violaciones a los derechos humanos (2019); Modelo de Atención del Servicio de Protección Integral (2020) y Modelo de Gestión y Protocolos de Atención de las Casas de Acogida en el Ecuador (2021) aprobados por la entonces Secretaría de Derechos Humanos; modelo de Atención Integral y Protocolos para los Centros de

⁵ Atención a Niñas, Niños, Adolescentes y Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar y/o Sexual (2015) aprobado por el entonces Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos.

seguridad en el terreno, así como la capacitación en seguridad y autocuidado para todo el personal involucrado en la atención y prevención de la violencia de género.

Adicionalmente, el financiamiento es un punto importante en la Unidad, donde una planificación transversal y un presupuesto que garantice la continuidad de los servicios es importante para erradicar la violencia. Para esto, el GAD deberá implementar estrategias de sostenibilidad financiera a través de programas e iniciativas que capten la donación de recursos o insumos de la empresa privada para el cuidado de las usuarias y de la Unidad, entre otros. Por último, es importante recalcar que el primer paso para el establecimiento de un espacio, su funcionamiento, mantenimiento y sostenibilidad recae en el apoyo y la voluntad política debido a que solamente así se garantizará el éxito de su implementación y trascendencia en la erradicación de la violencia de la mujer con enfoque de género.

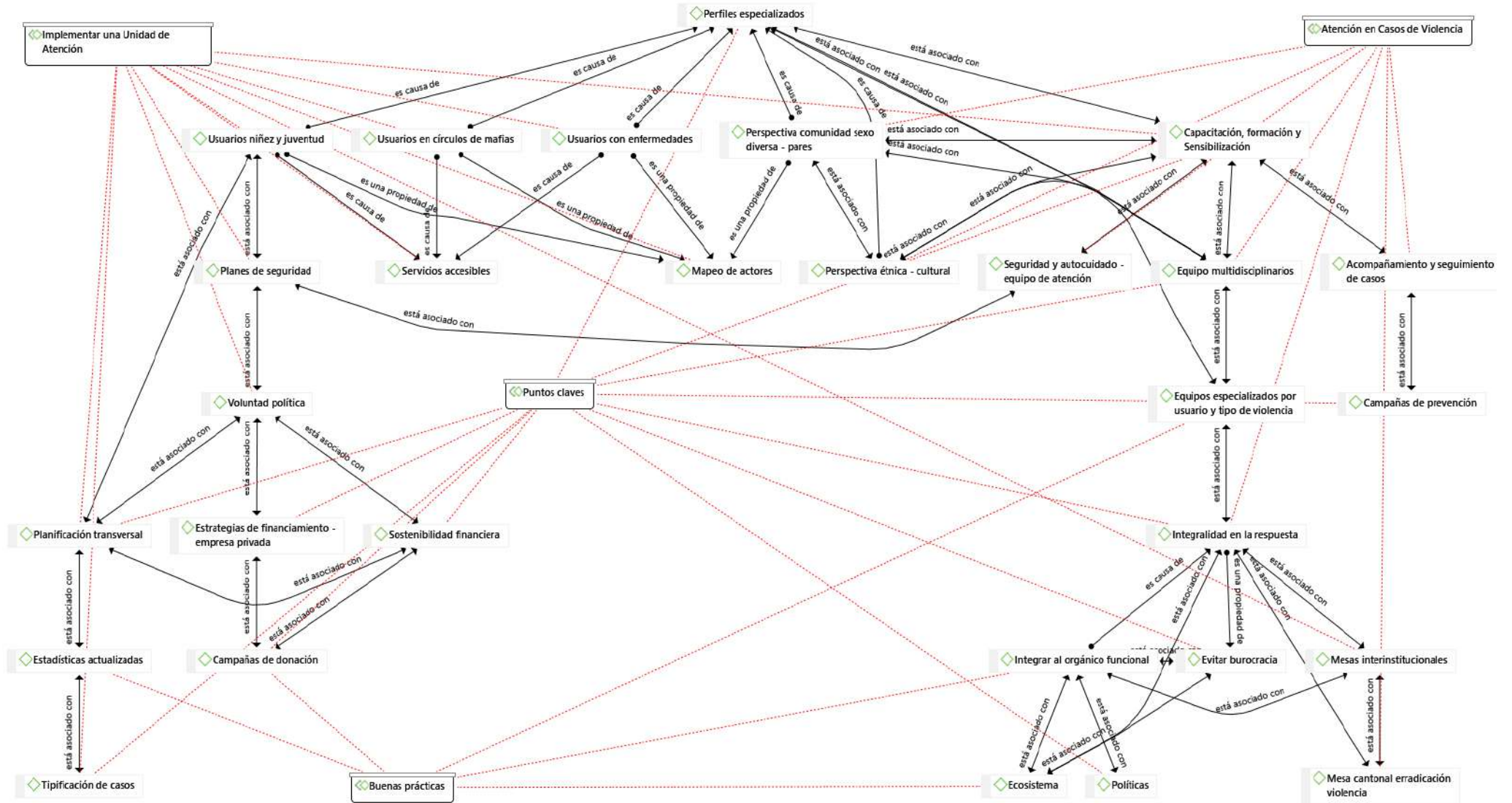
Tabla 2. *Códigos de las reflexiones de las especialistas entrevistadas.*

Código	Enraizamiento	Densidad	IDE
Integrar al orgánico funcional (*)	2	12	14
Capacitación, formación y Sensibilización (*)	3	9	12
Presupuesto (*)	8	4	12
Integralidad en la respuesta (*)	4	8	12
Equipo multidisciplinarios (*)	2	9	11
Planificación transversal (*)	3	5	8
Acompañamiento y seguimiento de casos (*)	6	3	9
Perfiles especializados (*)	1	8	9
Perspectiva comunidad sexo diversa - pares (*)	2	5	7
Perspectiva étnica - cultural (*)	3	4	7
Estadísticas actualizadas (*)	1	6	7
Servicios accesibles (*)	1	6	7
Voluntad política (*)	1	5	6
Usuarios en círculos de mafias (*)	3	3	6
Usuarios niñez y juventud (*)	2	4	6
Tipificación de casos (*)	3	3	6
Equipos especializados por usuario y tipo de violencia (*)	3	3	6
Sostenibilidad financiera (*)	1	4	5
Campañas de donación (*)	3	2	5
Campañas de prevención (*)	3	2	5
Ecosistema (*)	2	3	5
Estrategias de financiamiento - empresa privada (*)	3	2	5
Evitar burocracia (*)	1	4	5
Mapeo de actores (*)	1	4	5
Mesa cantonal erradicación violencia (*)	3	2	5
Mesas interinstitucionales (*)	2	3	5
Planes de seguridad (*)	1	4	5
Seguridad y autocuidado - equipo de atención (*)	3	2	5
Usuarios con enfermedades (*)	2	3	5
Horarios de visitas de campo	1	3	4
Indicadores de resolución de casos	2	2	4

Manuales de procedimientos	3	1	4
Niveles de vulnerabilidad y riesgo	1	3	4
Atención 24/7	2	1	3
Casas de acogida	2	1	3
Centros violetas	2	1	3
Establecer y comunicar límites del servicio	1	2	3
Evitar usuarios deambulantes	1	2	3
Homogeneidad	1	2	3
Integración con el MSP	1	2	3
Código	Enraizamiento	Densidad	IDE
Normativa específica	2	1	3
Ordenanza	2	1	3
Promotores comunitarios	1	2	3
Protocolos	2	1	3
Sinergia	2	1	3
Unificar servicios en un lugar	1	2	3
Bases de conocimiento	1	1	2
Colores de ropa personal de campo	1	1	2
Diagnóstico sistema criminal asimétrico mujeres	1	1	2
Disminuir acoso en el transporte	1	1	2
Función estratégica	1	1	2
Identificar el equipo base	1	1	2
Mapa de calor del 911	1	1	2
Mejorar nudos críticos	1	1	2
Multicompetencias	1	1	2
Normas técnicas	1	1	2
Políticas	1	1	2
Registro Único de Violencia	1	1	2
Seguimiento de la Unidad desde la sociedad	1	1	2
Sensibilización y humanización del personal	1	1	2
Sensibilizar sobre la violencia - comunidad	1	1	2
Cambios de normas	1	0	1
CEPAM	1	0	1
Cupos laborales	1	0	1
Generar espacios agradables	1	0	1
Inclusión económica	1	0	1
La reparación	1	0	1
Laboratorios de aprendizaje virtual	1	0	1
Modelo del Ministerio Mujer	1	0	1
Real acceso a la justicia	1	0	1
Unidad de GAD Cuenca	1	0	1
Unidad de GAD San Lorenzo	1	0	1
Unidad de GAD Quito	1	0	1

Nota: (*) Categorías emergentes. IDE (\bar{X} :5)

Figura 21. Red semántica con los códigos emergentes de las reflexiones realizadas por las especialistas.



3.4.5. Expresiones y experiencias de funcionarios del GAD de Milagro.

A través de entrevistas en profundidad realizadas a cuatro funcionarios del GAD, quienes están directamente involucrados en la problemática de la violencia contra la mujer con un enfoque de género, así como a personal de una dirección encargada de la planificación y desarrollo del GAD, se logró codificar e interpretar (Tabla 3), desde sus perspectivas y expresiones, la visión que tienen para la gestión de la Unidad de la Mujer.

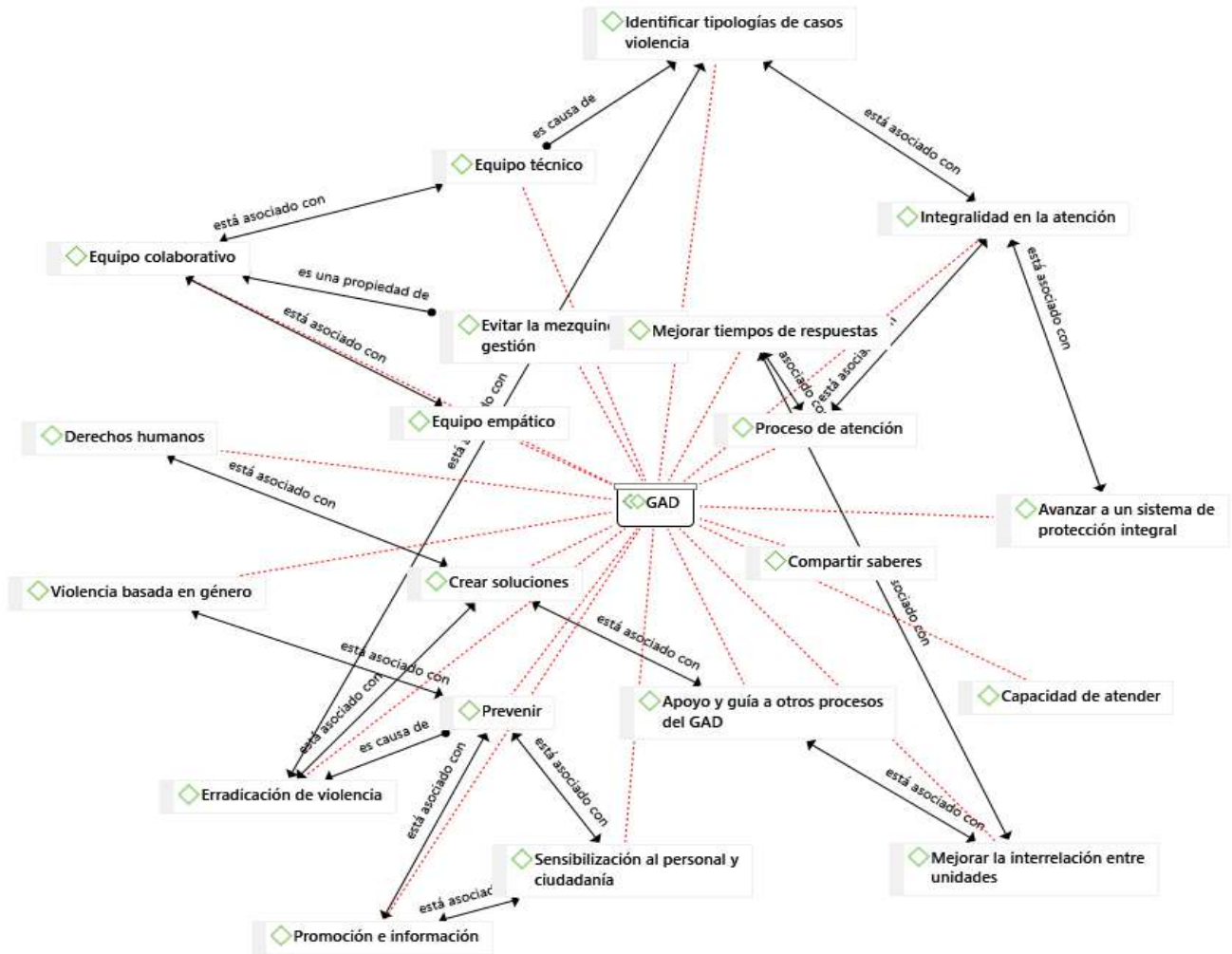
Se evidencia la importancia de que los servicios que ofrezca la unidad estén estrechamente vinculados con la erradicación de la violencia contra la mujer (IDE:13) y con la prevención (IDE:12) a través de actividades de sensibilización (IDE:13), capacitación y promoción. Es fundamental que el personal sea altamente especializado en derechos humanos y violencia de género, siendo técnicos (IDE:11), empáticos (IDE:8) y capaces de trabajar de manera interdepartamental (IDE:7). La recopilación de datos juega un papel crucial; identificar los distintos tipos de violencia (IDE:7) facilita la mejora de los programas y proyectos destinados a erradicar este flagelo y contribuir a encontrar soluciones para esta problemática que afecta a la sociedad (IDE:8). Mejorar la atención y el asesoramiento brindado a las mujeres es esencial para el funcionamiento efectivo de la unidad (Figura 22).

Tabla 3. Códigos de las reflexiones de funcionarios del GAD

Código	Enraizamiento	Densidad	IDE
Erradicación de violencia (*)	8	5	13
Sensibilización al personal y ciudadanía (*)	10	3	13
Prevenir (*)	7	5	12
Equipo técnico (*)	3	8	11
Crear soluciones (*)	3	5	8
Equipo empático (*)	3	5	8
Equipo colaborativo (*)	3	4	7
Identificar tipologías de casos violencia (*)	3	4	7
Mejorar la interrelación entre unidades (*)	5	2	7
Promoción e información	3	3	6
Avanzar a un sistema de protección integral	2	3	5
Integralidad en la atención	2	3	5
Violencia basada en género	3	2	5
Derechos humanos	2	2	4
Apoyo y guía a otros procesos del GAD	1	2	3
Compartir saberes	2	1	3
Proceso de atención	1	2	3
Evitar la mezquindad en la gestión	1	1	2
Mejorar tiempos de respuestas	1	1	2
Capacidad de atender	1	0	1

Nota: (*) Categorías emergentes. IDE (\bar{X} :6)

Figura 22. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por los funcionarios del GAD de Milagro.



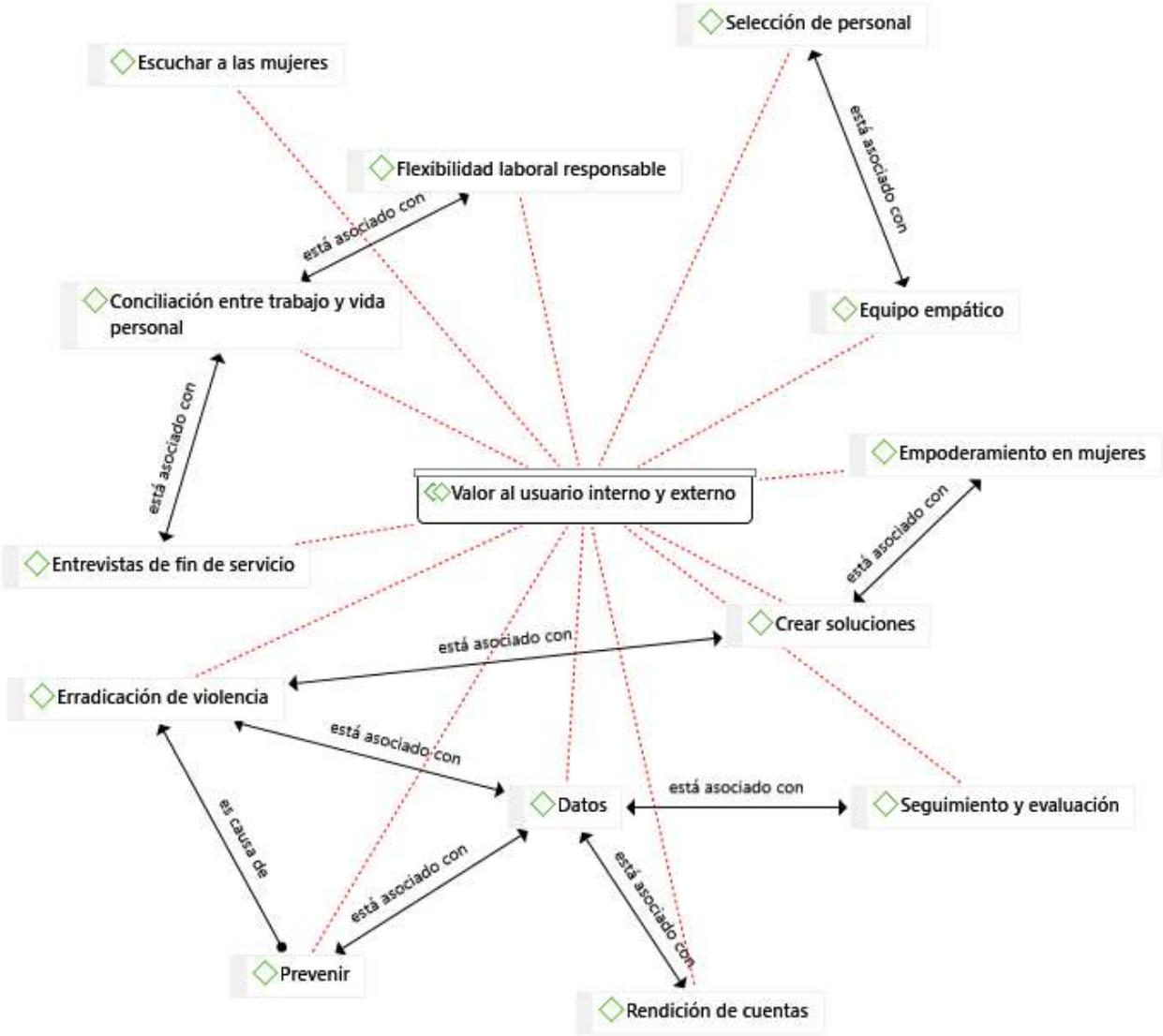
Para afinar el modelo y adaptarlo específicamente al contexto del GAD de Milagro, se diseñó un cuestionario con preguntas abiertas que fue enviado a la Dirección de Planificación para el Desarrollo. Este cuestionario abordó diversos aspectos relacionados con las preocupaciones y puntos de vista referente a la Unidad de la Mujer, incluyendo la valoración de los servicios tanto para los usuarios internos como externos. El concepto de "valor" se interpretó en términos de las características que hacen que un usuario prefiera y recomiende un servicio, así como también se exploraron aspectos relacionados con la organización, las necesidades y las interacciones interdepartamentales.

De acuerdo al análisis de lo dicho por las profesionales podemos indicar que La Unidad de la Mujer debe ser un espacio receptivo que atienda las necesidades de las mujeres y contribuya a erradicar la violencia contra ellas, al mismo tiempo que busca crear soluciones que promuevan su empoderamiento.

En cuanto al valor de los servicios para los usuarios internos, es crucial que los funcionarios formen equipos empáticos y sensibles hacia estas problemáticas. Además, la unidad debe desempeñar un papel activo en orientar y asesorar a la gestión del personal en cuestiones de género, incluyendo la selección de personal, la implementación de políticas de flexibilidad con responsabilidad y la promoción de la resiliencia al finalizar funciones. Desde una perspectiva de planificación, es esencial

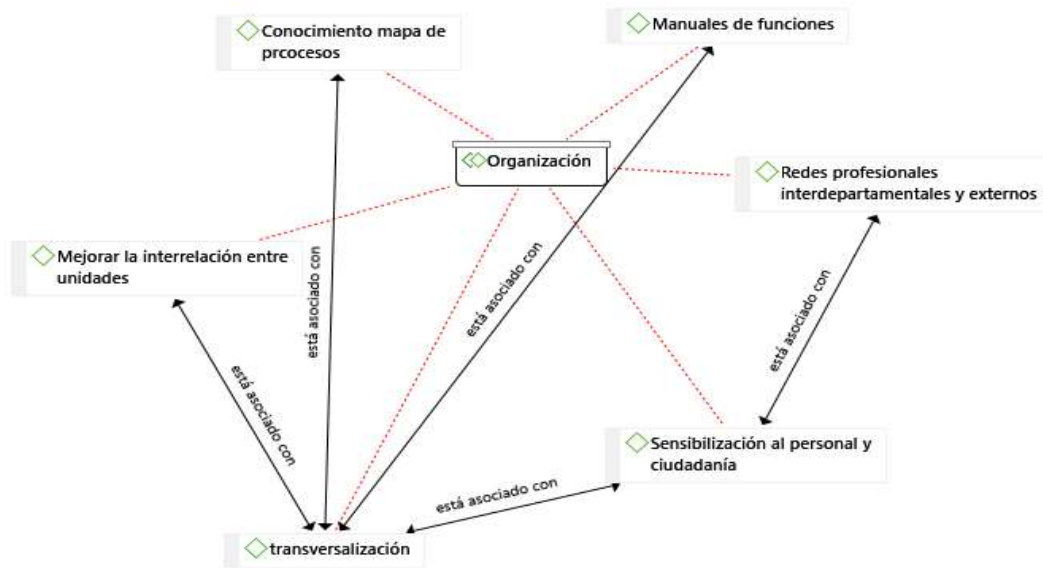
que los logros obtenidos sean comunicados y socializados de manera transparente en los informes de rendición de cuentas (Figura 23).

Figura 23. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación al valor interno y externo de la Unidad de la Mujer.



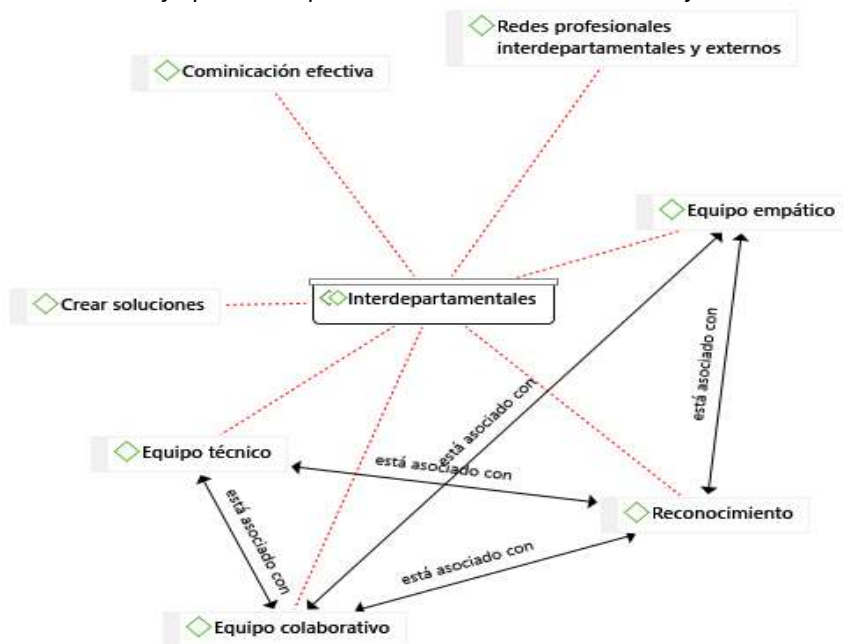
La estructura de la Unidad debe priorizar la integración de los temas de género en todos los ámbitos del GAD y en el sistema de protección. Es esencial fomentar una interconexión fluida entre las distintas unidades, las cuales deben comprender claramente sus procesos y funciones respectivas. Aunque se hayan llevado a cabo programas de sensibilización en ocasiones anteriores, el GAD requiere continuar fortaleciendo estas iniciativas. La creación de redes de profesionales tanto internas en el GAD como con otras instituciones podría enriquecer las habilidades y conocimientos de los funcionarios de la unidad (Figura 24).

Figura 24. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación a la organización de la Unidad de la Mujer.



El fortalecimiento de la gestión se fundamenta en una comunicación efectiva y en la creación de redes de profesionales que brinden apoyo y conocimiento. Es fundamental que los equipos, además de ser técnicos, sean empáticos y colaborativos para poder generar soluciones eficaces a los problemas de violencia de género. Asimismo, es importante reconocer y valorar el trabajo y la colaboración de los profesionales involucrados en esta labor (Figura 25).

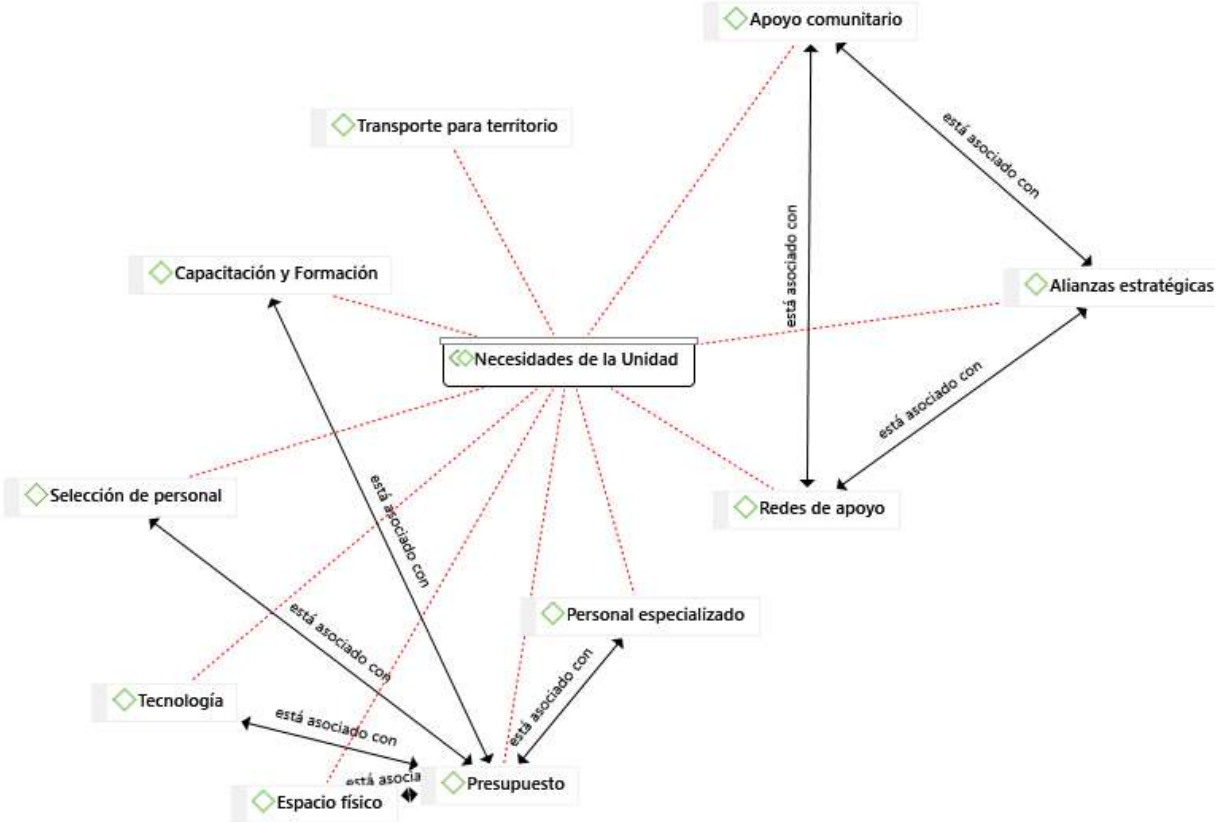
Figura 25. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación al enfoque interdepartamental de la Unidad de la Mujer.



El presupuesto desempeña un papel fundamental para cubrir las necesidades asociadas a una nueva estructura física y al personal necesario, tanto en términos de selección de nuevos miembros como de capacitación y formación del personal actual. Asimismo, la integración de tecnología es un elemento clave que la unidad debe tener en cuenta para optimizar sus operaciones.

También es fundamental que las estrategias se centren en la formación de redes de apoyo, el fortalecimiento del respaldo comunitario y el establecimiento de alianzas estratégicas. Además, se debe considerar la movilidad en el territorio como una necesidad prioritaria para garantizar un alcance efectivo y una atención integral a las mujeres en todas las áreas geográficas pertinentes (Figura 26).

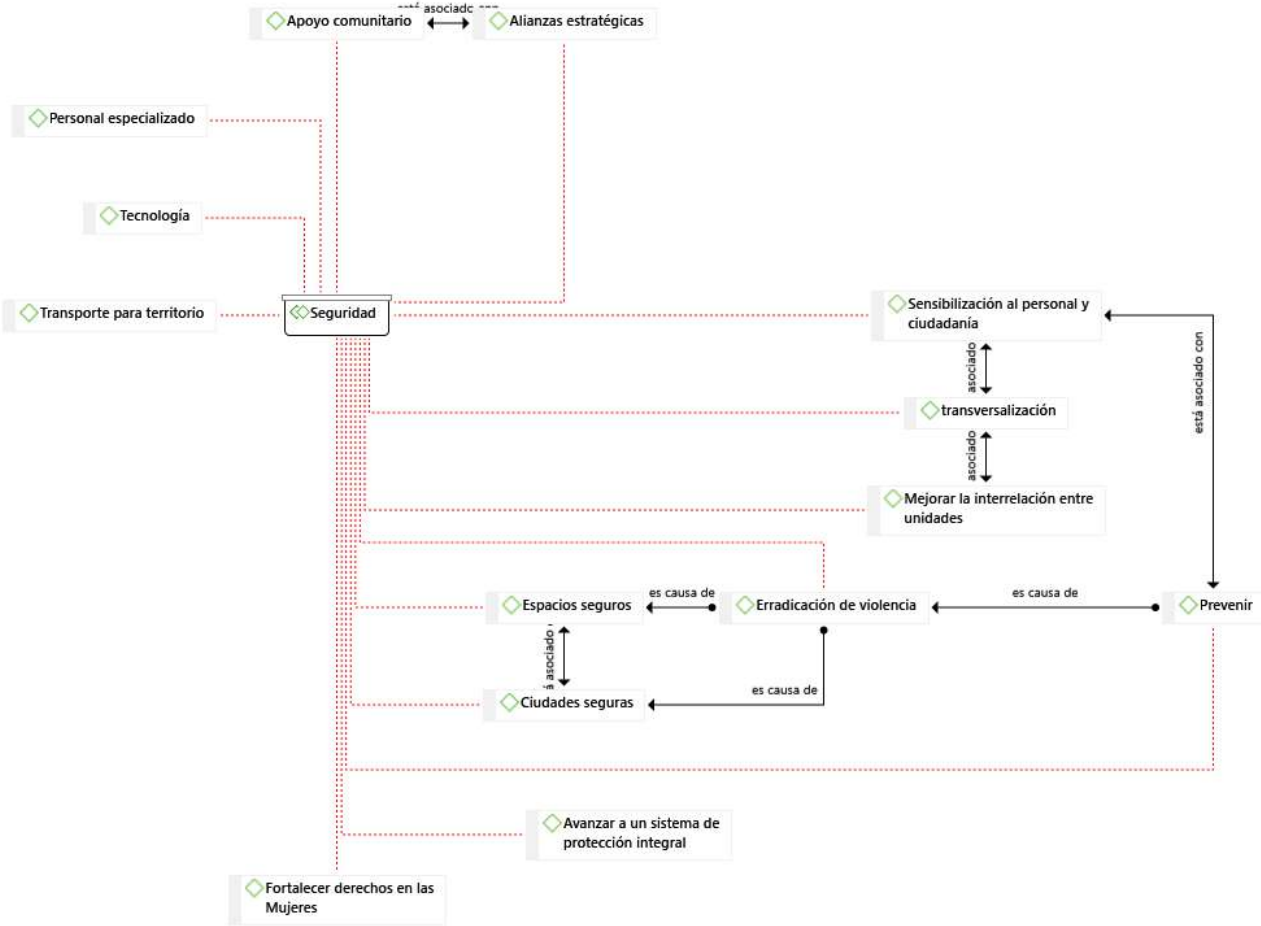
Figura 26. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación a las necesidades de la Unidad de la Mujer.



La seguridad ciudadana implica salvaguardar los derechos individuales, mitigar la violencia cotidiana y mejorar el bienestar de todos los ciudadanos. Se centra en la prevención del delito y en la colaboración entre el Estado, el sector privado, las organizaciones comunitarias y los ciudadanos para establecer entornos seguros que fomenten la convivencia pacífica. Cuando hay mayor seguridad y confianza entre los vecinos, resulta más sencillo encontrar soluciones, ejecutar planes y avanzar en el desarrollo de nuestras comunidades (USAID, 2024). En las reflexiones de los profesionales, se destaca la importancia de una estrecha colaboración entre las dependencias del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), la participación activa de la ciudadanía y el involucramiento de otras organizaciones de interés público para garantizar la seguridad ciudadana. Es fundamental que las políticas de seguridad estén orientadas hacia un enfoque humanocentrista, especialmente enfocado en la protección de las mujeres y las niñas, con el objetivo de asegurar la convivencia pacífica tanto en áreas urbanas como rurales. Esto implica crear entornos seguros en las ciudades, donde se busque activamente erradicar cualquier forma de violencia. Además, es crucial implementar un conjunto de medidas democráticas destinadas a salvaguardar tanto la seguridad de los ciudadanos como la integridad de sus propiedades. En última

instancia, el objetivo de la seguridad ciudadana es permitir que las personas vivan libres de temor y amenazas, garantizando al mismo tiempo el pleno respeto de sus derechos humanos (Figura 27).

Figura 27. Red semántica con los códigos de las reflexiones realizadas por las profesionales en relación a la seguridad.



3.5. Validación de resultados

Para validar los resultados del estudio y abordar los desafíos identificados en el diseño del Modelo de Gestión de la Unidad de la Mujer, se llevó a cabo un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Durante los grupos focales, se recopilaron inquietudes y se plantearon problemáticas relacionadas con el tema del estudio y el diseño. A través de las opiniones y reflexiones compartidas por el equipo veedor (Figura 28), se analizaron diversos aspectos y se delinearon estrategias para abordarlos de manera efectiva.

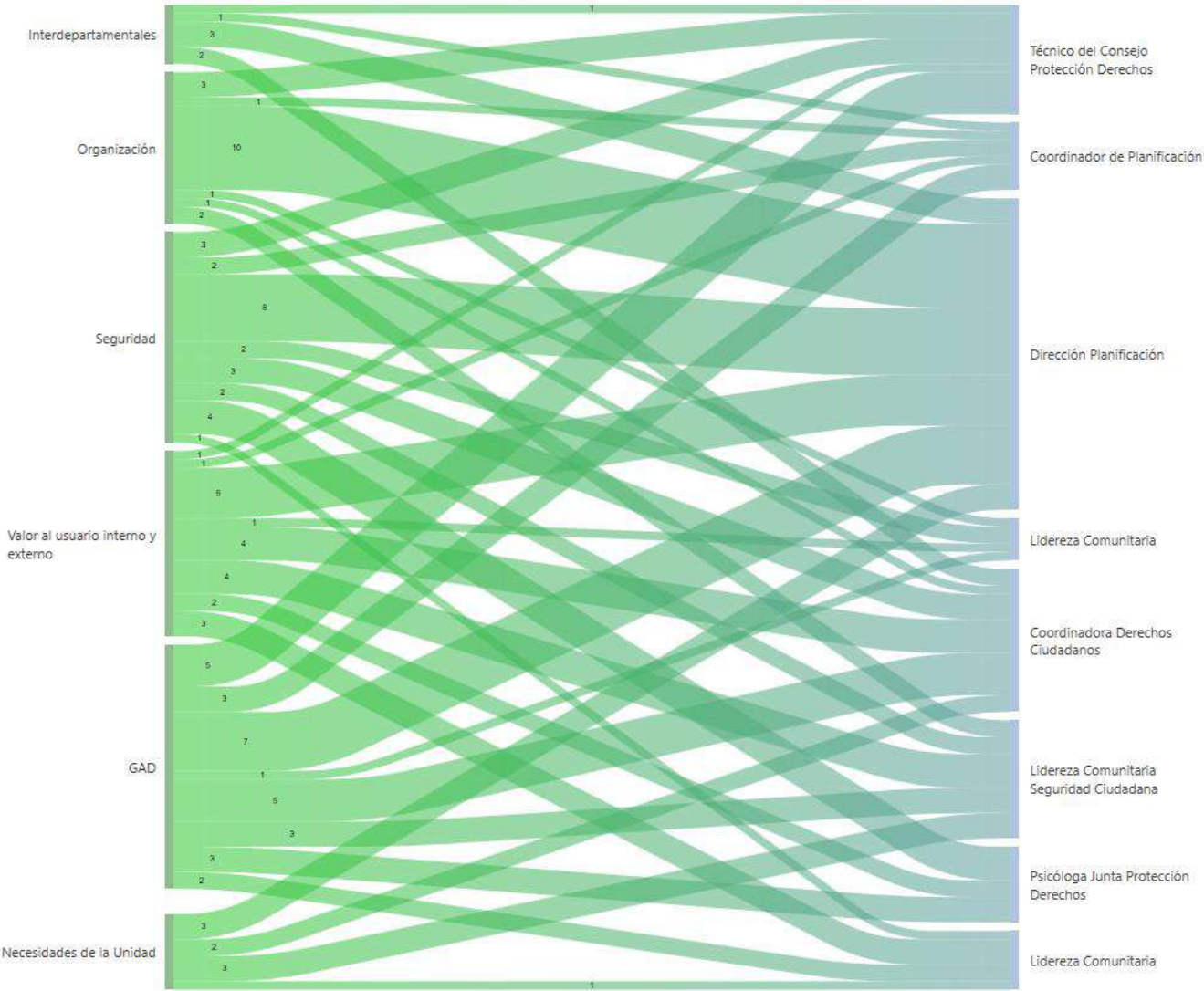
Las reflexiones del equipo veedor se centran en la necesidad de que los servicios de la Unidad se enfoquen en la erradicación de la violencia contra la mujer y en la prevención a través de la sensibilización, la capacitación y programas de emprendimiento que fortalezcan los conocimientos de las mujeres, contribuyendo con la independencia y desarrollo económico. Es crucial que los espacios donde las usuarias de la Unidad se reúnan sean seguros y propicien el encuentro entre mujeres, para que puedan expresar sus opiniones libremente y que el personal de la Unidad brinde una escucha activa.

Se enfatiza la importancia de fortalecer al personal de la Unidad no sólo en aspectos técnicos, sino también en empatía hacia la problemática de la violencia contra la mujer y otros problemas relacionados. La sensibilización debe ser una tarea que abarque tanto a la unidad, al GAD en su conjunto y a toda la comunidad.

En términos de la estructura de la Unidad, se propone que esta incluya funciones de sensibilización, promoción, capacitación, atención y programas de emprendimiento. La recopilación de datos generada por todos estos servicios puede ser un factor crucial para mejorar la calidad de los mismos.

Por último, se reconoce que la creación de la Unidad de la Mujer representa solo un primer paso, y se vislumbra la necesidad de desarrollar un sistema integral en el futuro. Estas reflexiones se integraron en el análisis FODA realizado para fundamentar el diseño de gestión de la Unidad de la Mujer.

Figura 28. Gráfico de relación entre las categorías y los aportes realizados por los integrantes del equipo veedor.



Nota. Las categorías permitieron tener un hilo conductor en todas las primeras entrevistas, desde los actores sociales hasta los profesionales, terminando con la evaluación, con el fin de tener un modelo técnico sin alejarnos de las necesidades del cantón.

Oportunidades y Amenazas

Se identificaron siete amenazas que fueron determinadas en cada grupo focal, estrategias para abordarlas de forma efectiva (Tabla 4), y, junto a estas, estrategias con las que se identificaron las siguientes oportunidades:

- **Sensibilización y concienciación:** incremento en la conciencia pública sobre la importancia de abordar la violencia de género y promover la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Además de intercambiar y reflexionar con la comunidad y otras Instituciones sobre estrategias a desarrollar por el GAD cantonal, reconociendo las particularidades de cada sector.
- **Financiamiento externo:** posibilidad de acceder a fondos y recursos externos a través de programas de cooperación internacional u otras fuentes de financiamiento.
- **Avances tecnológicos:** utilización de tecnologías de la información y comunicación para mejorar la eficiencia en la gestión de casos y la difusión de información sobre derechos y servicios disponibles.
- **Formación de esferas comunitarias:** posibilidad de creación de un mecanismo de participación ciudadana más activa desde los barrios, para realizar esfuerzos y actividades conjuntas con la comunidad, y que tendrán mayor impacto.

Tabla 4. Identificación y estrategias para abordar de forma efectiva las amenazas.

Amenazas	Descripción	Estrategias para abordarlas de forma efectiva las amenazas
Resistencia cultural:	Persistencia de normas culturales y estereotipos de género que perpetúan la violencia y la desigualdad hacia las mujeres.	Implementar programas de sensibilización y educación dirigidos a la comunidad para promover una cultura de respeto e igualdad de género, desafiando los estereotipos y normas culturales que perpetúan la violencia contra las mujeres.
Desastres naturales y crisis sociales:	Emergencias y crisis sociales que pueden aumentar la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia de género y dificultar la prestación de servicios de atención.	Integrar la perspectiva de género en los planes de respuesta y rehabilitación ante desastres naturales, asegurando la protección y atención especializada a las mujeres afectadas por la violencia de género en situaciones de emergencia.
Escasez de recursos:	Reducción de recursos financieros y humanos debido a crisis económicas u otras contingencias que afecten la capacidad de la Unidad de la Mujer para cumplir con sus objetivos y funciones.	Diversificar las fuentes de financiamiento mediante la búsqueda de fondos externos, alianzas con organizaciones de la sociedad civil y programas de cooperación internacional, además de optimizar la gestión de los recursos disponibles mediante la implementación de procesos eficientes y transparentes.
Resistencia al cambio:	La creación de la Unidad de la Mujer es una propuesta novedosa y de cambio para las mujeres del Cantón Milagro. Como todo cambio, suele generar resistencias. En el caso específico de las políticas de género, estos cambios proponen una transformación en las relaciones desiguales de poder, por lo que pueden sentirse y vivirse como amenazantes por parte del personal técnico y político de las municipalidades. Ser conscientes de estas resistencias, será fundamental para definir estrategias que permitan acotarlas y superarlas.	Realizar acciones de sensibilización y capacitación dirigidas al personal técnico y político del GAD para promover una comprensión profunda de la importancia de la Unidad de la Mujer y el enfoque de género en todas las áreas de trabajo.

Cambios políticos:	Posibles cambios en el liderazgo político que puedan afectar el apoyo institucional y los recursos destinados a la Unidad de la Mujer.
Poca legitimidad	Es posible que la Unidad de la Mujer se enfrente con contar con poca legitimidad al interior de la municipalidad, entre otros aspectos por la poca claridad entre las funciones de la Unidad. Fortalecer esa identidad institucional, aportando y apostando por la gestión municipal, contribuirá favorablemente a clarificar estas confusiones.
No sea considerada primordial y prioritario:	Posibilidad que la Unidad de la Mujer no sea considerada como primordial y prioritaria, aun cuando la normativa lo establece. Lo cierto es que en muchos casos, tampoco se siente como una responsabilidad a la que el Gobierno local está obligado a responder.

Fortalezas y Debilidad Institucionales y organizacionales

Se identificaron siete debilidades que fueron determinadas en cada grupo focal y estrategias para abordarlas de forma efectiva (Tabla 5). Junto a estas estrategias, también se identificaron las siguientes fortalezas:

Fortalezas:

- Compromiso institucional: Apoyo y compromiso explícito por parte de las autoridades del GAD hacia la creación y fortalecimiento de la Unidad de la Mujer.
- Experiencia previa: Existencia de programas o iniciativas previas relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres.
- Recursos disponibles: Disponibilidad de recursos humanos, financieros y materiales para el funcionamiento adecuado de la Unidad de la Mujer.
- Redes de colaboración: Establecimiento de alianzas y colaboraciones con otras instituciones, organizaciones de la sociedad civil y agencias gubernamentales que trabajan en temas de género y violencia contra las mujeres.

Tabla 5. *Identificación y estrategias para abordar de forma efectiva las debilidades.*

Debilidades	Descripción	Estrategias para abordarlas de forma efectiva las debilidades
Limitaciones en la alineación de la estructura:	Gestión organizada con débil articulación de su estructura que limita que los productos y servicios que sean competencias de la Unidad de la Mujer y de áreas de apoyo, ayudan a que el trabajo del GAD Cantonal sea coordinado, facilitando la articulación entre áreas de conocimiento, gestión y colaboración.	Implementar un proceso de reestructuración organizacional que permita una mejor articulación entre las diferentes áreas del GAD y la Unidad de la Mujer, asegurando que todos los productos y servicios estén alineados con los objetivos y competencias establecidos.
Falta de capacitación:	Ausencia de capacitación adecuada en temas de género, violencia contra las mujeres y atención a víctimas, necesarias para fortalecer las capacidades y talento humano en: JCPD, CCPD, Comisarías, Intendencias y Tenencias Políticas y operadores judiciales.	Diseñar e implementar programas de capacitación continua en temas de género, violencia contra las mujeres y atención a víctimas para todo el personal del GAD, con énfasis en aquellos que trabajan directamente con la Unidad de la Mujer.

Limitaciones presupuestarias:	Restricciones financieras que afectan la implementación de actividades y programas de prevención y atención. Es importante la autonomía administrativa y financiera con relación al GAD municipal para la JCPD y el CCPD, a fin de contar con el presupuesto suficiente para sostener el ejercicio de competencias por parte del resto de Instituciones.	Realizar gestiones ante las autoridades competentes para incrementar el presupuesto destinado a la Unidad de la Mujer, argumentando la importancia estratégica de su labor y su impacto en la prevención y atención de la violencia de género.
Equipos técnicos y especializados:	Falta de fortalecimiento de equipos técnicos base conforme las disposiciones emitidas en la Ley y su Reglamento para el caso de JCPD, CCPD y equipos especializados, sensibilizados y capacitados en género y violencia contra las mujeres para la atención de casos de forma eficientes.	Fortalecer el equipo de profesionales de la Unidad de la Mujer con personal capacitado y especializado en género y violencia contra las mujeres, garantizando la eficiencia en la atención de los casos.
Déficit y rotación de personal:	Déficit de personal con relación a la demanda de personas usuarias e interoperación con otros sistemas como el sistema nacional para niñas, niños y adolescentes (saturación de equipos multicompetentes) y los problemas por efecto de rotación de funcionarios y funcionarias de forma muy concurrente.	
Coordinación interinstitucional:	Dificultades y desgaste para establecer mecanismos efectivos de coordinación con otras instituciones y sectores involucrados en la prevención y atención de la violencia de género.	
Escasa visibilidad:	Baja visibilidad y reconocimiento público de la Unidad de la Mujer y su labor en la comunidad. Barreras de acceso a servicios por efecto de poca sensibilidad desde el momento de la denuncia de VCM y los procesos de investigación y judicialización de la misma; aspecto que trae consigo el abandono de las causas por parte de las víctimas y que a su vez se puede deber al desconocimiento del enfoque de género y de las guías e instructivos generados para una atención integral y protección a víctimas.	Establecer protocolos claros de coordinación y trabajo conjunto con otras instituciones y organizaciones involucradas en la prevención y atención de la violencia de género, promoviendo la colaboración y el intercambio de información.

3.6. Descripción del desarrollo del modelo de gestión de la Unidad de la Mujer

Se trabajó en la construcción del Modelo de Gestión de la Unidad de la Mujer basándose en los resultados de la investigación ejecutada, lo que reflejó las necesidades y aspiraciones de la comunidad, en consonancia con la normativa e instrumentos nacionales e institucionales que rigen el accionar del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) cantonal. Este modelo está alineado al Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del GAD del cantón San Francisco de Milagro 2019-2025, y al Plan de seguridad ciudadana y convivencia social pacífica 2019-2030, considerando que el Plan de Seguridad Ciudadana Cantonal está en proceso de revisión y aprobación. Reconociendo el compromiso del GAD cantonal con la seguridad y la paz social, el modelo de gestión contribuye significativamente a que las acciones y decisiones promuevan el logro de los objetivos establecidos en la matriz de alineación estratégica⁶.

Para su elaboración, se recabó información secundaria del marco normativo regional y nacional vinculado al sistema y otros sistemas conexos. Además, se consultaron los Estatutos Orgánicos por Procesos, así como Manuales e Instructivos facilitados por la institución consultada durante la fase de recopilación de información primaria.

El Modelo de Gestión se enfoca en los siguientes componentes:

3.6.1. Planeación.

Se establecen objetivos, metas, estrategias e indicadores para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, alineados directamente con la planificación estratégica de la Institución. Se incluirá la coordinación y articulación interinstitucional.

3.6.2. Organización.

Se define una estructura orgánica de gestión por procesos que garantice la articulación y coordinación de las acciones de las diferentes instituciones involucradas, asegurando una eficaz alineación con las metas y estrategias establecidas. Se trabaja en niveles de coordinación local y nacional, considerando impulsores internos y externos del cambio. Los impulsores internos del cambio, como el mapa estratégico y el análisis de la cadena de valor, permiten alinear los objetivos de la Institución con la estrategia. Los impulsores externos, como amenazas y oportunidades, también se consideran para evitar duplicidades en la coordinación y desgastes en la gestión.

3.6.3. Ejecución.

Se determina la implementación de acciones concretas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, estableciendo espacios de coordinación y una ruta para el cambio organizacional. Esto incluye resultados e impacto esperado, de acuerdo con la focalización que se mostró en la fase de diagnóstico.

⁶ La matriz estratégica permitirá visualizar la alineación de la Unidad de la Mujer con los objetivos del Plan de desarrollo y de ordenamiento territorial del GAD del cantón San Francisco de Milagro 2019-2025, y el Plan de seguridad ciudadana y convivencia social pacífica 2019-2030.

3.6.4. Monitoreo y evaluación.

Se establece un sistema para garantizar la efectividad de las acciones implementadas, con metas e indicadores de gestión y resultados correspondientes a cada acción institucional, como prevención, atención y protección. Se busca una evaluación integral de los resultados a mediano o largo plazo.

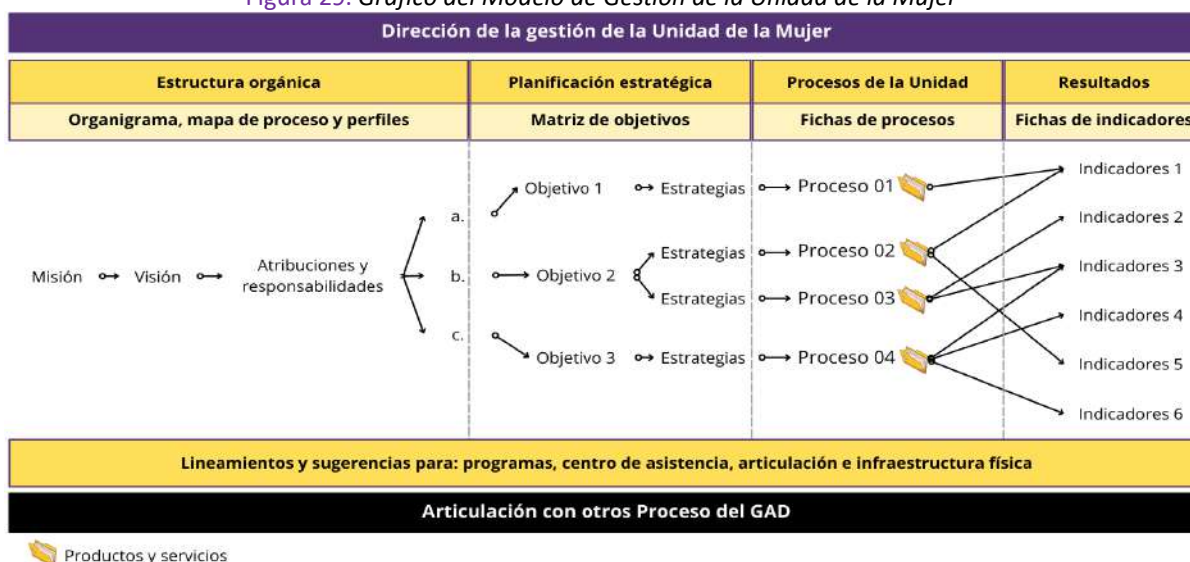
3.6.5. Autorregulación.

Facilita la identificación y abordaje de problemas y oportunidades de mejora. Además, brinda información para fortalecer la participación ciudadana, el control social y la rendición de cuentas.

Un modelo de gestión es una representación simplificada y descriptiva de la realidad organizacional. Se trata de una estructura lógica diseñada para comprender, explicar y prever el comportamiento de una organización en el entorno real. Su función principal radica en procesar información, tomar decisiones y coordinar acciones de acuerdo con las estrategias establecidas para alcanzar los objetivos propuestos. En síntesis, un Modelo de Gestión brinda un marco conceptual y práctico que permite a una organización planificar, organizar, dirigir y controlar sus actividades de manera efectiva y eficiente.

El diseño de un modelo de gestión para una Unidad de la Mujer, con un enfoque de género, implica un proceso participativo que integra tanto la cultura organizacional como la cultura comunitaria en una estructura organizativa. Esta integración permite establecer un vínculo cercano entre la Unidad y sus beneficiarios. Aunque son conceptos distintos, la cultura organizacional y la comunitaria comparten similitudes, ya que ambas se basan en valores, creencias e influencias. Tanto la cultura organizacional como la comunitaria son aspectos cruciales que influyen en el comportamiento y las interacciones de los individuos dentro de una organización o comunidad, y pueden tener un impacto significativo en su funcionamiento y desarrollo. Es por ello que el Modelo de Gestión para la Unidad de la Mujer del GAD de San Francisco de Milagro incorpora siete elementos interrelacionados que provienen del estudio y alineación realizadas previamente y descritos en los títulos anteriores. En la Figura 29 se observa gráficamente el Modelo aplicado.

Figura 29. Gráfico del Modelo de Gestión de la Unidad de la Mujer



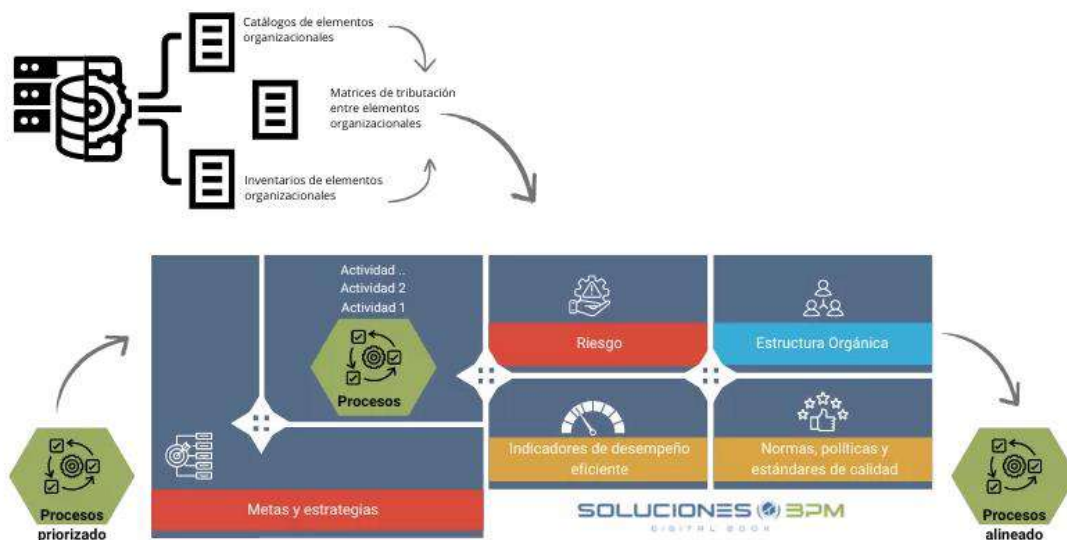
Dado lo imperativo de robustecer la respuesta institucional frente a la violencia contra la mujer, se plantea una reestructuración de los procesos en la organización del GAD de Milagro, la cual incluye la creación de la Unidad de la Mujer. Esta propuesta se basa en cinco elementos fundamentales que se detallan a continuación.

- La reingeniería de procesos:** se llevó a cabo una revisión exhaustiva de los procesos existentes en el GAD de Milagro relacionados con la violencia contra las mujeres. Esto permitió identificar áreas de mejora y el diseño de nuevos procesos que sean más eficientes y efectivos en la prevención y el abordaje de esta problemática. Para garantizar una reingeniería efectiva, se realizó la alineación

del proceso de la Unidad de la Mujer con los objetivos, normativas e indicadores y con las unidades orgánicas pertinentes (Figura 30). Esta alineación contribuye de manera positiva a la cultura organizacional y fortalece las relaciones con los actores involucrados, reduciendo la incertidumbre asociada a los cambios. Además, al asignar roles y responsabilidades de manera clara, cada persona se compromete de manera efectiva con el logro de las metas, al sentirse parte integral del proceso y comprender plenamente su contribución a través de sus actividades (Bermeo et al., 2023).

- **El análisis de valor:** mediante el análisis de valor, se identificaron los procesos que aportan valor a la Unidad de la Mujer. Esto ayuda a determinar las brechas de desempeño, establecer objetivos claros y desarrollar indicadores para evaluar el éxito de la unidad en la consecución de sus metas.
- **La incorporación de la Unidad de la Mujer:** se propone que la Unidad de la Mujer sea creada e integrada dentro de la estructura organizativa del GAD de Milagro, siendo responsable de coordinar y liderar todas las actividades relacionadas con la prevención y el monitoreo de la violencia contra las mujeres, así como de promover la transformación de la cultura organizacional y cantonal mediante la transversalización del enfoque de género.
- **La definición de atribuciones y responsabilidades:** se han definido claramente las atribuciones y responsabilidades específicas de la Unidad de la Mujer. Esto incluye políticas, directrices de programas y proyectos, lineamientos para la coordinación con otras instituciones y organizaciones, prestación de servicios de atención y apoyo a las víctimas, entre otras funciones.
- **Capacitación y sensibilización:** se proporcionan directrices para la capacitación y sensibilización a todo el personal del GAD de Milagro sobre la importancia de abordar la violencia contra las mujeres y el papel clave que desempeña la Unidad de la Mujer. Esto ayudará a crear una cultura organizacional y comunitaria que promueva el respeto, la igualdad de género y la no tolerancia a la violencia.

Figura 30. Esquema de la alineación de los procesos con elementos organizacionales.



Nota. Bermeo, C., Granda, R., & Bermeo, G. (2023). Tomado de www.solucionesbpm.com

Implementar estas medidas requerirá un compromiso firme por parte del GAD de Milagro, así como de los recursos adecuados suficientes y una planificación cuidadosa. Sin embargo, esta reestructuración tiene el potencial de mejorar significativamente la capacidad del GAD para abordar la violencia contra las mujeres y promover la igualdad de género en la comunidad.

4.1. Planeación

Para comprender la situación actual, se ha llevado a cabo una identificación exhaustiva de los aspectos, impactos y riesgos relevantes. La Unidad de la Mujer desempeñará un papel crucial en la protección y promoción de los derechos de las mujeres, así como en la prevención y erradicación de la violencia de género. Alineada con normativas nacionales e internacionales, esta unidad trabajará en estrecha colaboración con el Plan de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social Pacífica, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial. Su labor se traduce en la implementación de políticas y programas que no solo buscan garantizar la seguridad y el bienestar de las mujeres, sino también contribuir al logro de una sociedad más justa, pacífica, inclusiva y sostenible para todos.

4.1.1. Análisis de la alineación entre la Unidad de la Mujer y los objetivos de los instrumentos de planificación

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los objetivos del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) se entrelazan con la labor propuesta de la Unidad de la Mujer al promover la equidad de género y el fortalecimiento de las mujeres como ejes transversales para el desarrollo sostenible y la planificación territorial (Tabla 6).

La Unidad de la Mujer contribuirá a la realización de múltiples ODS, como el ODS 5 sobre Igualdad de género y fortalecimiento de las mujeres, alineándose con los objetivos del PDOT relacionados con la creación de comunidades inclusivas y seguras para todas y todos. La integración de la perspectiva de género en el desarrollo y ordenamiento territorial promueve la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y el acceso equitativo a los recursos y servicios, lo que a su vez impulsa el progreso hacia un desarrollo sostenible y una sociedad más justa y equitativa para todos.





Es importante resaltar que la Unidad de la Mujer desempeñará un papel fundamental en la implementación de políticas y programas específicos destinados a alcanzar los ODS relacionados con la salud (ODS 3), la educación (ODS 4), el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), así como la reducción de las desigualdades (ODS 10). Al centrarse en la prevención y erradicación de la violencia de género, la unidad contribuye directamente a la construcción de sociedades más justas, pacíficas e inclusivas (ODS 16), donde se respeten los derechos humanos de todas las personas a través de la construcción de condiciones de paz y acceso a justicia, especialmente para las mujeres y las niñas. Al promover la igualdad de género y el fortalecimiento de las mujeres, la Unidad también está alineada con los esfuerzos globales para combatir la pobreza (ODS 1), lograr la igualdad de oportunidades para todos (ODS 5), y sin olvidar que los GAD contribuyen en diseñar ciudades y espacios seguros para las mujeres y niñas (ODS 11). Todos estos objetivos pueden ser tratados de forma integral al fortalecer alianzas estratégicas (Tabla 7).






Tabla 6. Descripción de los objetivos del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

Objetivo	Descripción breve
1	Promover el desarrollo de una economía sustentable basado en la producción, el comercio, el turismo, y la prestación de servicios, mejorando la capacidad productiva y fortaleciendo la soberanía alimentaria.
2	Desarrollar una cultura ambiental sostenible y promover el manejo responsable de los recursos naturales.
3	Fomentar modelos productivos para el desarrollo agrícola que generen esquemas de distribución de su producción y el crecimiento económico con su consumo local.
4	Generar trabajo coordinado interdepartamental e interinstitucional en beneficio de los procesos institucionales y la consecución de los objetivos planteados en el PDOT.
5	Mejorar el acceso integral a los servicios sociales que promuevan el desarrollo humano.
6	Promover el derecho al disfrute pleno de la ciudad y de sus espacios públicos.
7	Promover procesos de formación y participación ciudadana que vincule al GAD con las entidades públicas y civiles que intervienen en el Cantón y de esta manera articular a la Gestión del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.
8	Legalizar la tenencia de la tierra, urbanizar y actualizar las bases de datos catastrales que permitan la planificación y ordenamiento del territorio de forma participativa e incluyente en zonas seguras.
9	Fomentar la Inversión a través de alianzas público-privadas con responsabilidad social para el fortalecimiento y mejoramiento de las condiciones de vida de los asentamientos humanos, con énfasis en zonas y sectores de bajo nivel de riesgo, con el fin de ordenar el territorio de forma planificada (PDOT 2014-2019).
10	Fortalecer al Cantón espacial y físicamente a través de un sistema de conectividad que brinde mayor seguridad y eficiencia en los desplazamientos y que garantice la cobertura territorial de todos sus servicios.
11	Mejorar el acceso integral a los servicios sociales que promuevan el desarrollo humano.

En resumen, la labor de la Unidad de la Mujer no solo impactará directamente en la vida de las niñas y mujeres, sino que también contribuirá significativamente al logro de una amplia gama de objetivos de desarrollo sostenible a nivel local y global.

Tabla 7. Alineación entre la Unidad de la Mujer y los objetivos

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLES (ODS)	OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL										DATOS DEL ESTUDIO REALIZADO (Contribución de la encuesta y los grupos focales)	PROCESO UNIDAD DE LA MUJER								
	Promover el desarrollo de una economía sustentable...	Generar trabajo coordinado interdepartamental e interinstitucional...	Mejorar el acceso integral a los servicios sociales...	Promover el derecho al disfrute pleno de la ciudad y de sus espacios públicos...	Promover procesos de formación y participación ciudadana...	Legalizar la tenencia de la tierra...	Fomentar la inversión a través de alianzas público-privadas con responsabilidad social...	Fortalecer al Cantón espacial y físicamente...	Impulsar la igualdad de derechos...	1			4	5	6	7	8	9	10	11
Fin de la Pobreza 	1	✓																	Factor económico-trabajo IDE:8 Programas oportunidades económicas IDE:4 Falta de oportunidades IDE:3	La violencia de género está relacionada con la perpetuación del ciclo de pobreza, ya que puede impedir que las mujeres accedan a oportunidades económicas y recursos, que a su vez se traduce en una reducción significativa de oportunidades para sus hijas e hijos. Abordar la violencia de género puede contribuir a romper este ciclo y promover la inclusión económica de las mujeres.
Salud y Bienestar 	3			✓															78% violencia en el ámbito gineco-obstetra.	La violencia contra las mujeres tiene un impacto significativo en su salud física y mental, por lo que abordar esta problemática contribuye a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres mientras se construyen condiciones de vida digna.
Educación de calidad 	4			✓															53% violencia en el ámbito educativo.	La violencia de género puede obstaculizar el acceso de las mujeres y niñas a la educación y afectar su capacidad para aprender y desarrollarse plenamente. Una Unidad contra la violencia hacia la mujer puede trabajar para crear entornos educativos seguros y libres de violencia, promoviendo así el acceso, permanencia y egreso a educación de calidad en todos sus niveles para todas las personas.
Igualdad de Género 	5	✓																	Falta de oportunidades IDE:3	La prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres es fundamental para promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad, generación de espacios y condiciones seguras para la

											convivencia, y promoción de condiciones para el desarrollo integral de las sociedades.
Trabajo Decente y Crecimiento Económico 	8	✓							✓	48% violencia en el ámbito laboral. Factor económico-trabajo IDE:8 Programas oportunidades económicas IDE:4 No entienden la superación mujer IDE: 2	La violencia de género en el lugar de trabajo puede afectar la productividad y el bienestar de las personas, así como perpetuar la desigualdad de género en el ámbito laboral. Al abordar la violencia de género, se pueden promover entornos laborales seguros y la igualdad de oportunidades en el empleo, que a su vez se traduce en el mejoramiento de las condiciones de vida y desarrollo de sus hijas e hijos..
Reducción de la desigualdad 	10	✓				✓				Falta de oportunidades IDE:3 Programas oportunidades económicas IDE:4	Al combatir la violencia de género se contribuye a reducir las desigualdades, promoviendo el acceso igualitario a la justicia y los derechos humanos para todas las personas, independientemente de su género.
Ciudades y comunidades sostenibles 	11			✓					✓	Denigrada desde la música IDE:5 Cultura de violencia IDE:4 Respeto a su espacio IDE:3 Miradas de deseo en el marketing IDE:3 Formación a esferas comunitarias IDE:4 Información – comunicación IDE:4	Promover entornos urbanos seguros y libres de violencia es fundamental para crear comunidades sostenibles e inclusivas. Una Unidad contra la violencia hacia la mujer puede trabajar para hacer que las ciudades sean más seguras y accesibles para todas las personas, especialmente para las mujeres y niñas.
Paz, Justicia e Instituciones sólidas 	16					✓				Desconocimiento de factores de violencia IDE: 4 Cultura de violencia IDE:4 Información – comunicación IDE:4	Al promover la prevención y erradicación de la violencia de género, se contribuye a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, así como a fortalecer las instituciones para garantizar el acceso a la justicia y la protección de los derechos humanos.
Alianzas para lograr los objetivos 	17					✓				Capacitación, formación y sensibilización; Presupuesto; Integralidad en la respuesta IDE:12 Equipo multidisciplinario IDE:11 Planificación transversal IDE:8 Acompañamiento y seguimiento de casos IDE:9 Ecosistema, Estrategias de financiamiento - empresa privada, evitar burocracia, mapeo de actores, Mesa cantonal de erradicación de la violencia, Mesas interinstitucionales, Planes de seguridad IDE:5	La lucha contra la violencia de género requiere la colaboración y cooperación de diversos actores, incluyendo todos los niveles de gobierno, sociedad civil, sector privado y organismos internacionales, para trabajar coordinados en la prevención, atención, protección y reparación de las mujeres contra la violencia.

4.1.2. Análisis de la alineación entre la Unidad de la Mujer y la normativa vigente

La normativa destinada a erradicar la violencia contra la mujer establece un marco legal que respalda y orienta las acciones que ejecutará la Unidad de la Mujer. Este marco legal proporciona directrices claras sobre la prevención, atención y protección de las mujeres en situación de violencia, así como los mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y la reparación integral. Al estar familiarizada y cumplir con esta normativa, la Unidad de la Mujer puede operar de manera efectiva, asegurando que sus intervenciones estén alineadas con los estándares legales y los derechos humanos de las mujeres.

En Ecuador, existe una amplia normativa que se vincula estrechamente con la protección y el fomento de los derechos de las mujeres, así como con la prevención de la violencia de género. En la Tabla 8 se destacan algunos de los instrumentos fundamentales vigentes que podrían orientar el funcionamiento y las actividades de una Unidad dedicada a la atención de la mujer.

Tabla 8. Normativa ecuatoriana que se alinean a la Unidad de la Mujer

Normativa y políticas	Descripción breve
Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	La LOIPEVM establece medidas integrales para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, así como para garantizar su acceso a la justicia, protección y reparación integral, mediante la aplicación de sistemas integrales para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres coordinando a 22 Instituciones del Estado en esta tarea.
Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Trata de Personas y Tráfico Ilícito de Migrantes	Tiene como objetivo prevenir y combatir la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes, delitos que afectan desproporcionadamente a las mujeres y niñas.
Código Orgánico Integral Penal	El COIP incluye disposiciones específicas sobre el tratamiento y protección de las mujeres contra la violencia de género, así como sobre delitos como el femicidio y la violencia sexual.
Ley Orgánica de Educación Intercultural	Promueve la igualdad de género en el sistema educativo y establece medidas para prevenir la violencia de género en las instituciones educativas.
Ley Orgánica de Participación Ciudadana	Reconoce el derecho de las mujeres a participar en la toma de decisiones y establece mecanismos para garantizar su participación en la vida política, social y económica del país.
Plan Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres	Establece políticas y estrategias para prevenir y eliminar la violencia de género en el país, así como para promover la igualdad de género y el fortalecimiento de las mujeres a través de la articulación del Estado a nivel nacional y local.

Es esencial que la Unidad de la Mujer esté completamente familiarizada con la normativa para su correcta aplicación en el ejercicio diario. Es primordial que el funcionamiento de la Unidad de la Mujer se guíe con los Reglamentos y disposiciones específicas dentro de la normativa pertinente, a fin de comprender cómo aplicarla en el territorio y cómo responder ante la diversidad de la casuística. La normativa sirve como base para el diseño e implementación y evaluación de políticas públicas locales y programas específicos que aborden las diferentes formas de violencia de género. Este proceso garantizará una protección efectiva y el bienestar de las mujeres en la sociedad.

4.1.3. Análisis de la alineación entre la Unidad de la Mujer y el PSCCSP

Los objetivos del Plan de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social Pacífica (Tabla 9) se relacionan estrechamente con la Unidad de la Mujer al enfocarse en la prevención y respuesta efectiva ante la violencia de género. Dentro de este marco, la Unidad de la Mujer desempeñará un papel fundamental al asegurar la protección, cuidado y bienestar de las mujeres en la comunidad.

La alineación del proceso de la Unidad de la Mujer con los objetivos del PSCCSP, contribuye en la implementación de medidas preventivas, en la oferta de atención integral a las víctimas, en la coordinación de acciones interinstitucionales y en el monitoreo del impacto de las intervenciones, como se puede observar en la Tabla 8. Así, la colaboración entre el PSCCSP y la Unidad de la Mujer viabiliza una respuesta más efectiva, eficiente y coordinada ante la violencia de género, promoviendo la seguridad y convivencia pacífica en la comunidad (Tabla 10).

Tabla 9. Descripción de los objetivos del Plan de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social Pacífica.

Objetivo	Descripción breve
1	Implementar un servicio de seguridad ciudadana orientado a la asistencia integral a las víctimas de delitos y violencia y a la protección de sus bienes.
2	Implementar un sistema de gobernanza a través de la participación ciudadana, de los actores locales y nacionales, de las instituciones encargadas de la seguridad ciudadana, manteniendo una rendición de cuentas continua sobre las acciones públicas, que garantice una alineación estratégica completa.
3	Incrementar la confianza y credibilidad ciudadana y social en las acciones públicas de las instituciones de seguridad ciudadana y justicia.
4	Implementar acciones públicas basadas en investigación científica sobre problemas de seguridad ciudadana con su respectivo modelo de seguimiento y evaluación.
5	Mejorar la percepción de seguridad y la cohesión social, a través de la implementación de una estrategia comunicacional de seguridad ciudadana efectiva y sostenible.
6	Fortalecer los sistemas de información, inteligencia e investigación que permitan producir conocimiento a todo nivel sobre todos los riesgos, amenazas y oportunidades, que afecten a la seguridad ciudadana y pública.
7	Implementar anticipación estratégica en las acciones públicas para enfrentar riesgos y amenazas, fundamentalmente los relacionados con el crimen organizado, lavado de activos, delincuencia transnacional, terrorismo y cibercriminalidad.
8	Rediseñar dinámica y continuamente el modelo de desconcentración de servicios de seguridad ciudadana (que involucra a todos los actores), considerando el bienestar policial y orientado por enfoques diferenciales, para el territorio urbano y con mayor énfasis en el rural.
9	Diseñar un sistema de atención y prevención de la conflictividad social en todas sus manifestaciones, definiendo roles y responsabilidades de los actores involucrados, para alcanzar la paz social.

Tabla 10. Alineación entre la Unidad de la Mujer y los objetivos del PSCCSP.

PROCESO DE LA UNIDAD DE LA MUJER	DATOS DEL ESTUDIO REALIZADO (Contribución de la encuesta y los grupos focales)	OBJETIVOS DEL PLAN DE SEGURIDAD CIUDADANA Y CONVIVENCIA SOCIAL PACÍFICA								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<p>Educación para el cambio IDE:16</p> <p>Concienciar, Comunidad barrial IDE:5</p> <p>Cambio en el trato, Cultura de violencia, Formación a esferas comunitarias, Información - comunicación IDE:4</p>	<p>La Unidad de la Mujer implementará medidas preventivas que reduzcan la incidencia de violencia contra las mujeres en la comunidad. Esto puede incluir campañas de sensibilización, capacitaciones sobre igualdad de género y programas educativos dirigidos a eliminar toda forma de VBG.</p>			✓	✓	✓				
<p>Acompañamiento emocional y psicológico IDE:22</p> <p>Asesoría legal IDE:16</p> <p>Centro de ayuda IDE:8</p> <p>Formación funcionarios de ayuda IDE:5</p> <p>Identificar el equipo base IDE:2</p>	<p>La Unidad de la Mujer colaborará estrechamente con el Plan de Seguridad Ciudadana para asegurar una respuesta rápida y efectiva ante casos de violencia de género. Esto implica brindar atención a las víctimas, incluyendo asistencia legal, apoyo psicológico, refugio seguro.</p>	✓				✓			✓	
<p>Integrar al orgánico funcional IDE:14</p> <p>Integralidad en la respuesta IDE:11</p> <p>Ecosistema, evitar burocracia, mapeo de actores, mesa cantonal erradicación violencia, Mesas interinstitucionales, Planes de seguridad, Planificación transversal IDE:5</p> <p>Casas de acogida, Centros violetas, Integración con el MSP IDE:3</p> <p>Mapa de calor del 911 IDE:2</p>	<p>La Unidad de la Mujer trabajará en la coordinación y colaboración con otras instituciones relevantes parte del SNIPEVM, como la Policía Nacional, el Sistema Judicial, servicios sociales y organizaciones de la sociedad civil, para garantizar una respuesta integral y coordinada ante la violencia de género. Esto puede incluir el establecimiento de protocolos de actuación conjunta y la creación de redes de apoyo para las víctimas.</p>		✓					✓	✓	
<p>Seguridad y autocuidado - equipo de atención, tipificación de casos, estadísticas actualizadas IDE:5</p> <p>Horarios de visitas de campo</p> <p>Indicadores de resolución de casos</p> <p>Manuales de procedimientos</p> <p>Niveles de vulnerabilidad y riesgo, Indicadores de resolución de casos IDE:4</p> <p>Atención 24/7, establecer y comunicar límites del servicio IDE:3</p> <p>Registro único violencia IDE:2</p>	<p>La Unidad de la Mujer colaborará en el monitoreo y evaluación de las acciones implementadas para prevenir y abordar la violencia de género. Esto implica recopilar datos, analizar tendencias y evaluar el impacto de las intervenciones, con el fin de ajustar y mejorar continuamente las estrategias y medidas adoptadas.</p>				✓		✓			

En resumen, alinear los objetivos del Plan de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social Pacífica con la Unidad de la Mujer permite garantizar una respuesta más efectiva, eficiente y coordinada ante la violencia de género, contribuyendo así a la protección y bienestar de las mujeres en la comunidad.

4.1.4. Transversalización del enfoque de género en los gobiernos autónomos descentralizados cantonales

Considerando la guía básica para la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, la Unidad de la Mujer gestionará para que el GAD integre el enfoque de género en el desarrollo de políticas, planificación, proyectos, indicadores y presupuesto, así como en el seguimiento y control; también implica desarrollar una planificación y presupuesto participativos desde una óptica de género, y la elaboración de Agendas de Igualdad como guías orientadoras (Figura 31).

Este proceso⁷ de transversalización del enfoque de género comprende diversas etapas:

1. **Decisión política a nivel superior:** Para garantizar el cumplimiento de la normativa legal, el Concejo Municipal debe determinar la integración de los principios de igualdad y no discriminación de género. Esto implica:
 - a) Convocar a una reunión liderada por el Alcalde para exponer la obligación y la necesidad de incorporar el enfoque de género en la gestión del GAD, asegurando la disponibilidad de estructura, personal y presupuesto para su implementación. Se establece que la Unidad de la Mujer se encargue de esta tarea.
 - b) Crear un equipo dirigido por la Unidad de la Mujer, con participación de las Direcciones de Planificación para el Desarrollo, Talento Humano, Desarrollo e Inclusión Social, así como la Instancia Técnica encargada de ejecutar planes, programas y proyectos municipales.
 - c) Poder solicitar asesoramiento del Consejo Nacional para la Igualdad de Género mediante un acuerdo estratégico.
2. **Diagnóstico y desarrollo de capacidades:** La Dirección de Talento Humano realizará un relevamiento de conocimientos, habilidades y prácticas relacionadas con igualdad, no discriminación, género, interseccionalidad, discapacidad, interculturalidad, intergeneracionalidad, movilidad humana, derechos humanos y participación ciudadana del personal y autoridades del GAD. Para ello, se pueden emplear encuestas anónimas para permitir una expresión libre. Posteriormente, se elaborará un informe detallado que será presentado al Alcalde para obtener la aprobación necesaria para implementar el Plan de Fortalecimiento de Capacidades del GAD.
3. **Gestión y generación de conocimiento:** La Unidad de la Mujer, a través de la Coordinación de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer, contribuirá con información estadística desagregada por sexo, grupos de edad, pertenencia étnica, discapacidad y situación de movilidad humana. Este análisis permitirá identificar las brechas de desigualdad

⁷ Guía básica para la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

y discriminación, siendo esencial para establecer metas e indicadores en la planificación de la gestión pública.

4. **Planificación y presupuesto con enfoque de género:** Las autoridades del GAD convocarán a la ciudadanía para participar en la planificación y presupuestación anual. Se utilizarán los medios de comunicación disponibles y se incentivará especialmente la participación de las mujeres. La Dirección de Planificación para el Desarrollo incorporará las necesidades y demandas de las mujeres en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT), a través de un diagnóstico que permita comprender mejor la realidad local y priorizar políticas para cerrar las brechas de género.

Figura 31. Diagrama de la construcción participativa de la agenda local de igualdad.



Nota. CNIG (2018). Metodología para la construcción participativa de la Agenda Local de Igualdad

4.2. Organización

Como principio básico de organización, se adopta un modelo de gestión centrado en los procesos, con el objetivo de optimizar las actividades y priorizar aquellas que generan un mayor valor agregado. En este sentido, se han identificado requisitos establecidos por la normativa, que abarcan competencias, procesos, capacitación del personal, así como productos y servicios obligatorios.

La implementación de políticas de género requiere una revisión integral de la gestión institucional, incluyendo normativas, reglamentos y prácticas organizacionales. Por ello, es fundamental que la Unidad de la Mujer cuente con la autoridad y la jerarquía necesarias para liderar este proceso dentro del Municipio.

Es importante comprender que el organigrama municipal no debe ser estático, sino que debe evolucionar de acuerdo con las necesidades y el momento de la gestión municipal. Sin embargo, debe

reflejar claramente la institucionalización de políticas de género y la presencia de unidades encargadas de coordinar su implementación.

En cuanto al lugar y desempeño de la Unidad de la Mujer y sus líneas de acción, se han generado propuestas durante los talleres participativos. La ubicación en el organigrama municipal está determinada por las funciones asignadas a esta Unidad, pero su efectividad estará estrechamente ligada al apoyo institucional y a su capacidad para influir en todas las políticas y estrategias de intervención municipales.

4.2.1. Ubicación de la Unidad de la Mujer en el Organigrama del GAD de Milagro

La recomendación para la ubicación de la Unidad de la Mujer en el organigrama sugiere que cuente con un cargo de "Dirección" y dependa directamente de la Alcaldía. De esta manera, estaría vinculada a instancias que dirigen los procesos de planificación interna y diseño de servicios públicos municipales, permitiendo que su impacto se extienda tanto hacia el interior de la municipalidad como en los servicios que ésta brinda a la población.

Es necesario superar la concepción de que las funciones de la Unidad de la Mujer se limitan únicamente a la ejecución de proyectos o acciones con las mujeres del municipio, relegando a ser parte de la Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Esta visión limitada restringiría considerablemente su capacidad para orientar la transversalización del enfoque de género en toda la gestión municipal.

Es importante destacar que la estructura orgánica de una Unidad de la Mujer puede variar según el contexto específico, las necesidades de la comunidad y los recursos disponibles. Sin embargo, como resultado del estudio participativo, se propone la siguiente estructura con su respectivo análisis, que también se presenta de manera gráfica en la Figura 32.

- **Consejo de Seguridad Ciudadana**
 - Mesa Cantonal de Protección Integral de Derechos del Cantón Milagro.
- **Junta Cantonal de Protección de Derechos**
 - Consejos consultivos no permanentes.
- **Casas de Acogida**
- **Serie de Gestión de la Unidad de la Mujer**
 - Subserie de Gestión de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer.
 - Subserie de Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer.

En consecuencia, a medida que se fortalezca la voluntad política para esta propuesta, la ubicación de la Unidad de la Mujer en el organigrama del municipio es de agregadora de valor, otorgándole las condiciones óptimas para influir en todos los procesos administrativos y de gestión del Municipio.

Es esencial que esta estructura cuente con políticas y procedimientos bien definidos, respaldados por un equipo multidisciplinario de profesionales expertos en áreas como psicología, trabajo social, derecho y comunicación. Además, se debe asegurar la participación activa de las mujeres y la sociedad civil en todas las etapas, desde el diseño hasta la evaluación de las acciones llevadas a cabo por la unidad.

Dado que la Unidad de la Mujer representa un proceso transversal que abarca tanto el contexto interno del GAD como su interacción con la ciudadanía, es fundamental establecer una colaboración y coordinación efectiva con otras unidades organizativas del Municipio. Esto no solo evita la duplicación de funciones, sino que también maximiza el uso de los recursos disponibles y garantiza la obtención de resultados óptimos y oportunos. En la Tabla 11 se detalla el tipo de apoyo y articulación necesarios para el funcionamiento eficiente de la Unidad de la Mujer, mientras que en la Figura 33 se visualiza la ubicación de la Unidad de la Mujer en el mapa de procesos del GAD.

Tabla 11. Articulación y apoyo de unidades orgánicas del GAD a la Unidad de la Mujer

Direcciones que se articulan	Relación	Colaboración a la Unidad de la Mujer
Dirección de Planificación para el Desarrollo		En el respaldo para la construcción de políticas públicas que sirvan como directrices para todas las áreas del municipio y su territorio, el desarrollo de la planificación estratégica institucional, planes de desarrollo y planes territoriales. Así como la búsqueda de espacios de articulación para obtener cooperación e inversiones.
Dirección de Talento Humano		Facilitando la contratación o formación de personal con capacidades técnicas en género y situaciones de violencia que dinamicen los procesos.
Dirección Financiera		En la asignación y movilización de recursos, facilitando el registro de recursos públicos destinados a la ejecución de políticas de género, discapacidades, interculturalidad, movilidad humana, y generacional: niñez y adolescencia, juventud y adultas mayores. Vinculando la planificación con el presupuesto institucional con fundamento en las agendas de la política pública vigente.
Dirección de Participación Ciudadana		Manteniendo registros actualizados de las asociaciones y organizaciones barriales, canalizando peticiones ciudadanas relacionadas con la violencia de género.
Dirección de Seguridad y Control Territorial		Organizando campañas educativas y de sensibilización en seguridad ciudadana con enfoque de género, estableciendo planes de seguridad específicos para contener una serie de medidas que permitan la libre movilidad de la víctima de violencia.
Dirección de Desarrollo e Inclusión Social		Fortaleciendo la coordinación interinstitucional para responder a situaciones de violencia de género, contando con actores relevantes y espacios de coordinación.
Dirección de Comunicación y Marketing		Organizando eventos e implementando estrategias de comunicación para promover la colaboración de instituciones y grupos de apoyo, sensibilizando a la comunidad y fomentando la participación ciudadana.
Dirección de Seguridad y Control Territorial		Lineamientos sobre la seguridad con enfoque de género en el ámbito de la violencia contra la mujer, para ser articulados en el Plan de Seguridad.

Nota.  Provee recursos  Se articula

Figura 32. Ubicación de la Unidad de la Mujer en el Organigrama del GAD del cantón Milagro.

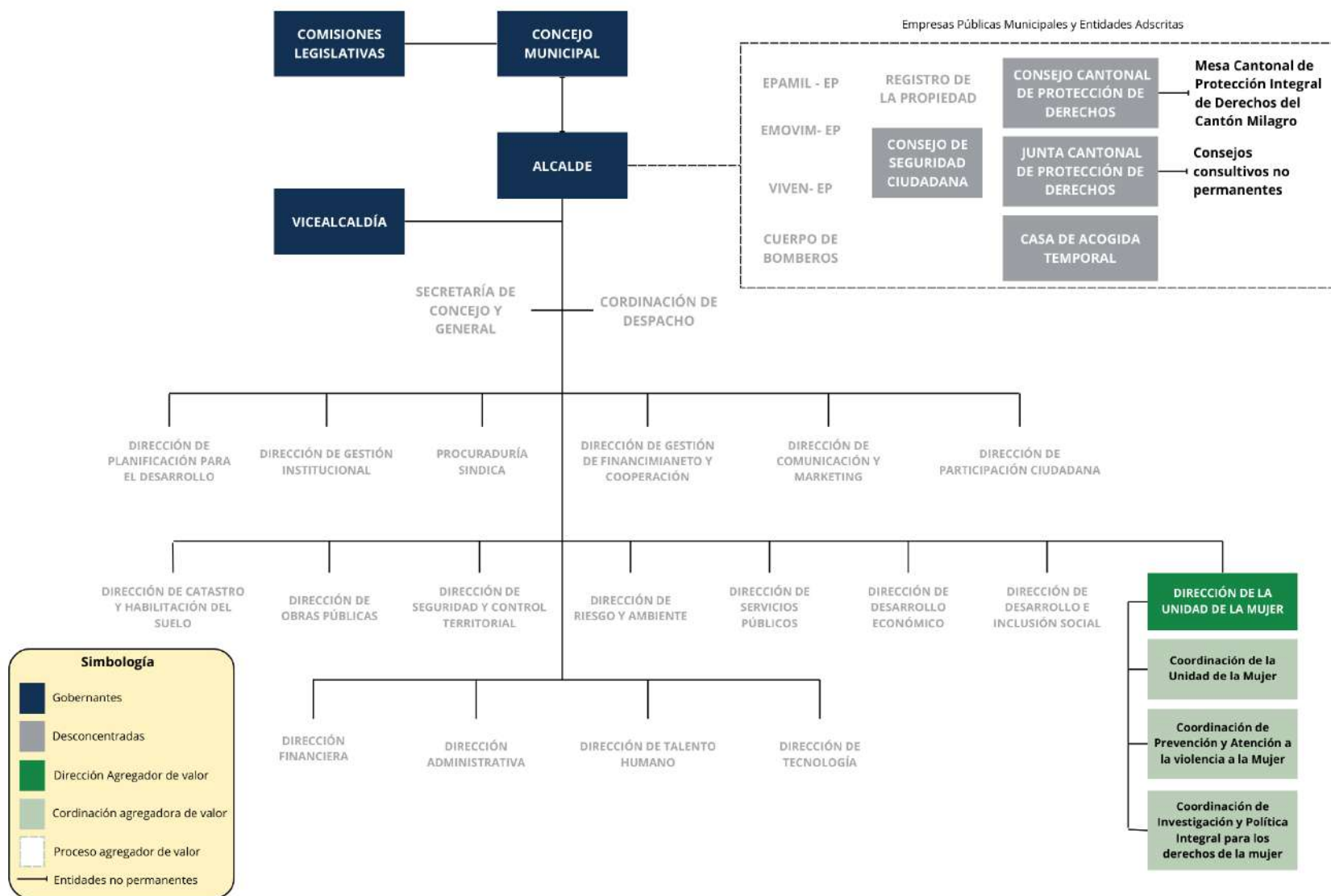
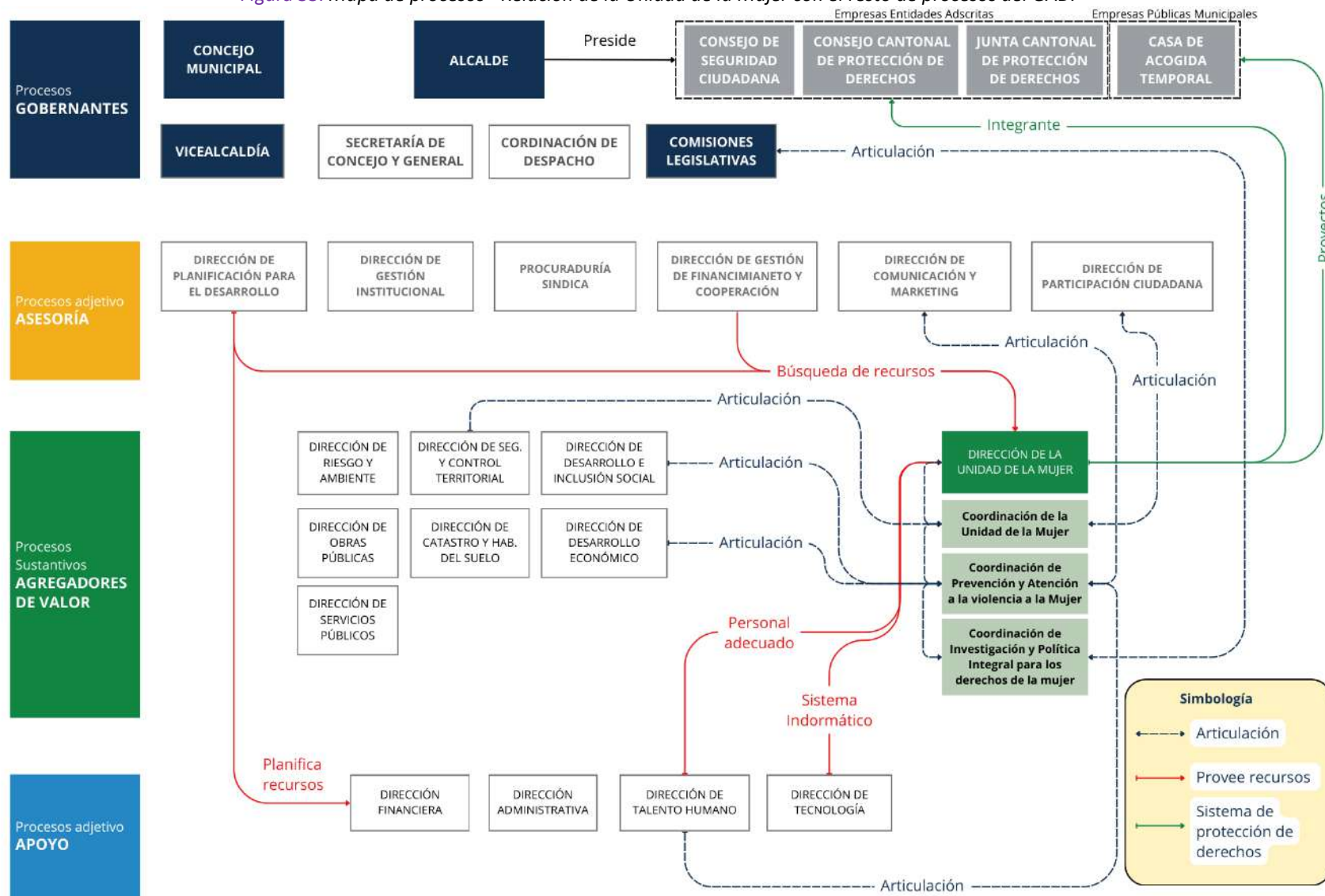


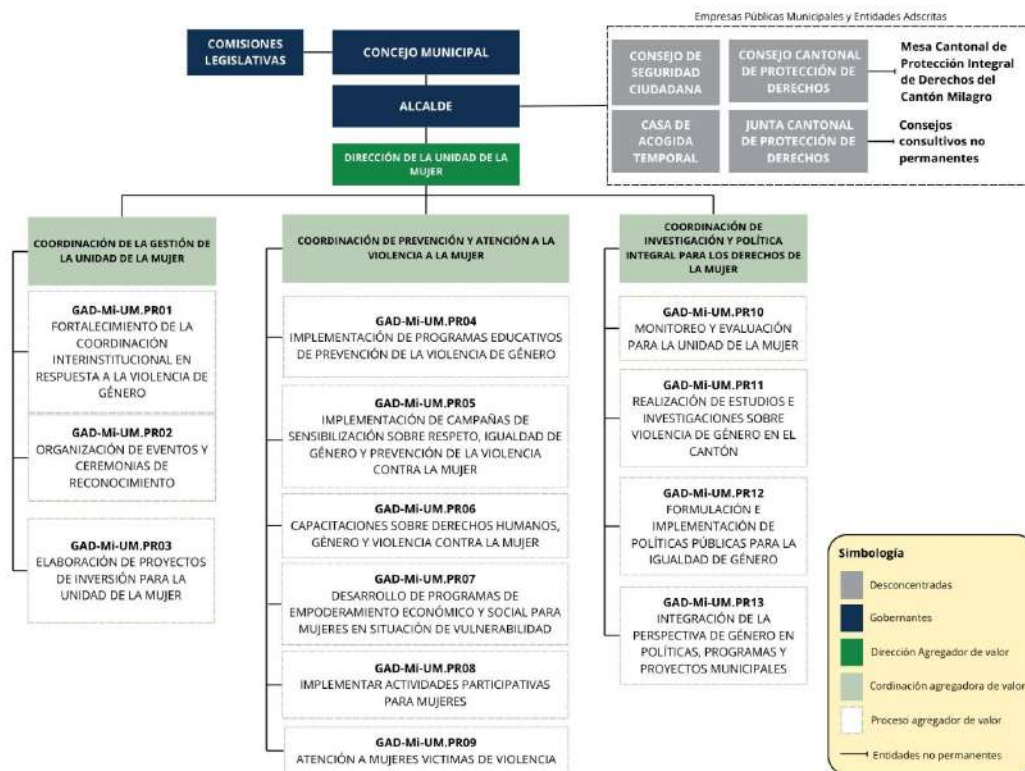
Figura 33. Mapa de procesos - Relación de la Unidad de la Mujer con el resto de procesos del GAD.



4.2.2. Estructura Organizacional por procesos de la Unidad de la Mujer

La Unidad de la Mujer del GAD de San Francisco de Milagro, es una plataforma comprometida con la erradicación de la violencia contra la mujer y la promoción de la igualdad de oportunidades (Figura 34).

Figura 34. Estructura organizacional por procesos de la Unidad de la Mujer.



Misión

Brindar un espacio seguro, fortalecedor y de apoyo integral para todas las mujeres de nuestra comunidad, impulsando acciones transformadoras que fomenten la justicia social, el respeto y la dignidad.

Visión

Nos visualizamos como una Unidad de la Mujer líder en la construcción de una sociedad igualitaria y libre de violencia, donde todas las mujeres puedan desarrollarse plenamente sin temor ni discriminación. Nos esforzamos por ser un referente de excelencia en la atención, prevención y sensibilización en temas de género, trabajando de la mano con la comunidad y otras instituciones para alcanzar un futuro donde la equidad y el respeto sean la norma.

Responsable de la Unidad de la Mujer

Director de la Unidad de la Mujer

Atribuciones y responsabilidades

- a) Integrar en el Consejo Cantonal de Protección de Derechos, e interactuar con la Junta Cantonal de Protección de Derechos y el Consejo de Seguridad Ciudadana.
- b) En la prevención de la violencia de género: Desarrollar y ejecutar programas y campañas de prevención dirigidos a promover relaciones igualitarias, el respeto y la no violencia en todos los ámbitos de la sociedad, en concordancia con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón y convenios sustentados.
- c) En la sensibilización y capacitación: Promover programas de sensibilización y capacitación en derechos humanos y prevención de la violencia contra la mujer con enfoque de género dirigidos a la comunidad, instituciones educativas, organizaciones sociales y personal interno del Municipio y entidades estatales locales.
- d) En la atención: Fortalecer la atención a través de servicios para la Mujer, centrándose en el desarrollo personal y profesional, garantizando su acceso a recursos y oportunidades, así como ofreciendo atención a las víctimas de violencia de género a través de la coordinación interinstitucional necesaria con base en la especialidad de los casos.
- e) Coordinación interinstitucional: Articular y colaborar con otras instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y titulares de derechos para fortalecer las políticas públicas locales relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia hacia la mujer.
- f) Monitoreo y evaluación: Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las acciones de la Unidad de la Mujer, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de intervención.
- g) Investigación y estadísticas: Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de la violencia de género en el cantón, recopilando y analizando datos estadísticos para identificar tendencias y necesidades de intervención.
- h) Promoción de políticas públicas: Propiciar la formulación e implementación participativa de políticas públicas locales orientadas a promover la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.
- i) Acompañamiento y fortalecimiento: Facilitar programas de fortalecimiento a mujeres en situación de vulnerabilidad para mejorar su calidad de vida y romper con el ciclo de la violencia.
- j) Participación comunitaria de mujeres: Desarrollar actividades participativas dirigidas a mujeres de todas las edades, fortaleciendo capacidades, promoviendo igualdad de derechos y acceso a oportunidades.
- k) Coordinación interdepartamental: Coordinar políticas, estrategias y acciones con otras direcciones y departamentos municipales pertinentes a los derechos de la mujer y la erradicación de la violencia de género, utilizando sistemas informáticos para el registro estadístico de casos de violencia.
- l) Reconocimientos anuales: Organizar eventos para otorgar reconocimientos a mujeres destacadas por su lucha en igualdad de derechos y acceso a servicios.
- m) Cumplir con las funciones determinadas en leyes, ordenanzas y reglamentos correspondientes, así como las disposiciones administrativas de la máxima autoridad.

Coordinación de la Unidad de la Mujer

Responsable de brindar apoyo a la Dirección de la Unidad de la Mujer, y coordinará que los procesos y proyectos de las coordinaciones se articulen para cumplir con las atribuciones y responsabilidades, y alcanzar los objetivos y metas establecidas.

Los productos y servicios que tendrían que considerarse en esta coordinación son los siguientes:

1. Catálogo de instituciones y grupos comunitarios para la respuesta a la violencia de género.
2. Proyectos de inversión para la Unidad de la Mujer.
3. Informe de resultados de los proyectos elaborados y ejecutados para la Unidad de la Mujer.
4. Informe de resultados de eventos para el reconocimiento a mujeres.

Coordinación de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer

Responsable de brindar apoyo a los servicios asistenciales y especializados interinstitucionales para la atención a mujeres que han sido víctimas de violencia de género.

- Diseñar e implementar programas y campañas educativas para prevenir la violencia de género. Puede incluir actividades de sensibilización, formación y promoción de relaciones saludables se realiza en articulación ↔ con la Dirección de Desarrollo e Inclusión Social.
- Diseñar programas y campañas educativas de emprendimiento que permitan mejorar los ingresos económicos de las mujeres como mecanismo para prevenir que la violencia se normalice en ellas por falta de independencia económica. Se realiza en articulación ↔ con la Dirección de Desarrollo e Inclusión Social y la Dirección de Desarrollo Económico.
- Diseñar o dar lineamientos para las estrategias de comunicación y sensibilización dirigidas a la comunidad en general. Esto puede incluir campañas comunicacionales, eventos públicos y material educativo. Se realiza en articulación ↔ con la Dirección de Comunicación y Marketing.


Los productos y servicios que tendrían que considerarse en esta coordinación son los siguientes:

1. Programa educativo de prevención de la violencia.
2. Informe de resultados de los programas educativos de prevención de la violencia.
3. Campañas de sensibilización sobre Igualdad de Género y Prevención de la Violencia.
4. Programas de capacitaciones sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer.
5. Informe de resultados de los programas de capacitaciones sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer.
6. Programas de fortalecimiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad.
7. Informe de impacto del fortalecimiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad.

8. Informe de análisis cualitativo de las reflexiones de las mujeres participantes.
9. Servicio de apoyo psicológico y legal.

Coordinación de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer.

Responsable de recopilar y analizar datos sobre la violencia de género en la comunidad. Esto incluye la realización de investigaciones, encuestas y análisis de tendencias para identificar, proponer e informar las políticas y programas de la Unidad.

Con los resultados de la investigación, se formularán propuestas de actualización o nuevas políticas contra la violencia de la mujer en articulación  con la Comisión Legislativa.

Además, es responsable de evaluar el impacto de las intervenciones de la Unidad de la Mujer y asegurar la calidad de los servicios prestados. Esto incluye el seguimiento de indicadores de desempeño y de impacto, la evaluación de la satisfacción del usuario y la elaboración de informes periódicos.

Los productos y servicios que tendrían que considerarse en esta coordinación son los siguientes:

1. Informe del impacto de la gestión de la Unidad de la Mujer
2. Estudios e investigaciones sobre la situación de la violencia de género en el cantón.
3. Informe del conocimiento sobre la perspectiva de género entre el personal del gobierno local.
4. Informe del grado de integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos del gobierno local.
5. Políticas públicas locales que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres para el GAD.
6. Políticas públicas locales que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres para la comunidad de Milagro.

4.2.3. Estructura Estratégica y operativa de la Unidad de la Mujer

Objetivo General

Fortalecer la promoción de los derechos de la Mujer y la prevención de la violencia basada en género, brindando apoyo a los servicios asistenciales y especializados interinstitucionales para la atención a mujeres que han sido víctimas de violencia de género en el cantón San Francisco de Milagro, mediante la implementación de políticas, programas, y acciones coordinadas, eficaces y sensibles a las necesidades de las mujeres.

Objetivos Específicos

1. Desarrollar e implementar programas de prevención de la violencia de género dirigidos a promover relaciones igualitarias y la no violencia en todas las edades de la mujer y en todos los ámbitos de la sociedad.
2. Sensibilizar y capacitar a la comunidad, instituciones educativas, organizaciones sociales y personal interno del GAD sobre derechos de la Mujer y prevención de la violencia basada en género.
3. Fortalecer la atención mediante servicios de apoyo psicológico, asesoramiento legal durante el proceso de abordaje inicial en la asistencia a víctimas de violencia de género.
4. Coordinar con otras instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y titulares de derechos para fortalecer las políticas públicas locales relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia hacia la mujer.
5. Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las acciones de la Unidad de la Mujer, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de intervención.
6. Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de la violencia de género en el cantón para identificar tendencias y necesidades de intervención.
7. Promover la formulación e implementación participativa de políticas públicas locales orientadas a promover la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.
8. Facilitar programas de fortalecimiento a mujeres en situación de vulnerabilidad para mejorar su calidad de vida y romper con el ciclo de la violencia.
9. Desarrollar actividades participativas dirigidas a mujeres de todas las edades para fortalecer capacidades, promover igualdad de derechos y acceso a oportunidades.
10. Coordinar políticas, estrategias y acciones con otras direcciones y departamentos municipales pertinentes a los derechos de la mujer y la erradicación de la violencia de género.
11. Organizar eventos para otorgar reconocimientos a mujeres destacadas por su lucha en igualdad de derechos y acceso a servicios.

Alineación estratégica

Tabla 12. Alineación estratégica de la Unidad de la Mujer

EJE DE ACCIÓN	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	PRODUCTO O SERVICIOS	INDICADOR ⁸	PROCESO ⁹	RESPONSABLE
Prevención de la violencia de género	Desarrollar e implementar programas de prevención de la violencia de género dirigidos a promover relaciones igualitarias y la no violencia en todas las edades de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.	Implementar programas educativos en escuelas, colegios y comunidades para promover relaciones igualitarias y prevenir la violencia de género desde una edad temprana.	<ul style="list-style-type: none"> Programa educativo de prevención de la violencia. Informe de resultados de los programas educativos de prevención de la violencia. 	IND.09 IND.01	GAD-Mi-PR04	Gestión de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer
Sensibilización y capacitación	Sensibilizar y capacitar a la comunidad, instituciones educativas, organizaciones sociales y personal interno del GAD sobre derechos humanos y prevención de la violencia contra la mujer, con enfoque de género.	Realizar campañas de sensibilización a nivel local y comunitario sobre la importancia del respeto, la igualdad de género y la prevención de la violencia contra la mujer, utilizando diversos medios de comunicación y eventos públicos.	<ul style="list-style-type: none"> Programas de sensibilización sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer. Informe de resultados de los programas de sensibilización sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer. 	IND.01 IND.10 IND.11	GAD-Mi-PR05	Gestión de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer
		Brindar capacitaciones regulares sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer dirigidas a funcionarios públicos, personal educativo, líderes comunitarios y la población en general.	<ul style="list-style-type: none"> Programas de capacitaciones sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer. Informe de resultados de los programas de capacitaciones sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer. 	IND.01 IND.11 IND.13 IND.15	GAD-Mi-PR06	Gestión de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer
Atención y asistencia	Fortalecer la atención a víctimas a través del apoyo y coordinación con los servicios asistenciales y especializados interinstitucionales.	Coordinar con los servicios especializados interinstitucionales para mejorar los procesos de atención a las víctimas, así como el fortalecimiento del asesoramiento legal y el apoyo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> Proyectos de inversión para la Unidad de la Mujer. Informe de resultados de los proyectos elaborados y ejecutados para la Unidad de la Mujer. 	IND.06 IND.07 IND.08	GAD-Mi-PR03	Gestión de coordinación Unidad de la Mujer
		Fortalecer los servicios de apoyo psicológico, asesoramiento legal en el cantón que contribuyan	<ul style="list-style-type: none"> Registro de casos atendidos 	IND.01 IND.23	GAD-Mi-PR09	Gestión de Prevención y

⁸ La formulación de los indicadores se encuentra en el apartado 4.4. Monitoreo y Evaluación.

⁹ Las Fichas de los procesos se encuentran detalladas en el apartado 4.3.2; 4.3.3; 4.3.4.

		a la prevención y erradicación de la violencia de género.		IND.24 IND.25 IND.26		Atención a la violencia a la Mujer
Coordinación interinstitucional	Coordinar con otras instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y titulares de derechos para fortalecer las políticas públicas locales relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres.	Fortalecer la coordinación y colaboración con otras instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos comunitarios para garantizar una respuesta integral y efectiva ante la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> ● Catálogo de Instituciones y grupos comunitarios para la respuesta a la violencia de género. 	IND.01 IND.02 IND.03	GAD-Mi-PR01	Gestión de coordinación Unidad de la Mujer
Monitoreo y evaluación	Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las acciones de la Unidad de la Mujer, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de intervención.	Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las acciones de la Unidad de la Mujer, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe del impacto de la gestión de la Unidad de la Mujer. 	IND.16	GAD-Mi-PR10	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
Investigación y estadísticas	Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de la violencia de género en el cantón para identificar tendencias y necesidades de intervención.	Realizar estudios e investigaciones periódicas sobre la situación de la violencia de género en el cantón, analizando datos estadísticos y tendencias para informar las políticas y programas de prevención.	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudios e investigaciones sobre la situación de la violencia de género en el cantón. 	IND.17	GAD-Mi-PR11	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
Promoción de políticas públicas	Promover la formulación e implementación participativa de políticas públicas locales orientadas a promover la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.	Promover la formulación e implementación de políticas públicas locales para la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres, mediante la participación activa en procesos de consulta y diseño de políticas.	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe del conocimiento sobre la perspectiva de género entre el personal del gobierno local. ● Informe del grado de integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos del gobierno local. 	IND.18 IND.19 IND.20	GAD-Mi-PR12	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
Acompañamiento y empoderamiento	Facilitar programas de empoderamiento económico y social a las mujeres en situación de vulnerabilidad para mejorar su calidad de vida y romper con el ciclo de la violencia.	Desarrollar programas de empoderamiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad, brindando acceso a oportunidades de empleo, capacitación vocacional y apoyo para emprendimientos.	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas de empoderamiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad. ● Informe de impacto de los procesos de empoderamiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad. 	IND.01 IND.03 IND.09 IND.12	GAD-Mi-PR07	Gestión de Prevención y Atención a la Violencia a la Mujer

Desarrollo integral de las mujeres	Desarrollar actividades participativas dirigidas a mujeres de todas las edades para fortalecer capacidades, promover igualdad de derechos y acceso a oportunidades.	Fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones comunitarias y en la promoción de sus derechos, mediante la creación de espacios de diálogo y liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe de análisis cualitativo de las reflexiones de las mujeres participantes. 	IND.01 IND.13 IND.14	GAD-Mi-PR08	Gestión de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer
Coordinación interdepartamental	Coordinar políticas, estrategias y acciones con otras direcciones y departamentos municipales pertinentes a los derechos de la mujer y la erradicación de la violencia de género.	Trabajar en conjunto con otras direcciones y departamentos municipales para integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos del gobierno local.	<ul style="list-style-type: none"> ● Políticas públicas locales que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres para el GAD. ● Políticas públicas locales que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres para la comunidad de Milagro. 	IND.21 IND.22	GAD-Mi-PR13	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
Reconocimientos anuales	Organizar eventos para otorgar reconocimientos a mujeres destacadas por su lucha en igualdad de derechos y acceso a servicios.	Organizar eventos para el reconocimiento para destacar la labor y el liderazgo de mujeres que contribuyen a la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer.	<ul style="list-style-type: none"> ● Informe de resultados de eventos para el reconocimiento a mujeres. 	IND.04 IND.05	GAD-Mi-PR02	Gestión de coordinación Unidad de la Mujer

4.2.4. Portafolios de Proyectos de la Unidad de la Mujer

La Unidad de la Mujer debe impulsar y coordinar proyectos que permitan erradicar todo tipo de violencia en las mujeres y niñas de forma efectiva e integral, donde exista sinergia con las demás instituciones competentes, puede considerarse los siguientes proyectos:

- A. Proyecto de Atención Integral a la Mujer. Es una iniciativa diseñada para abordar las necesidades específicas de las mujeres y niñas en diversas áreas, como la salud, la educación, la protección legal, el empoderamiento económico y la atención psicosocial. Estos proyectos suelen ser implementados por organizaciones gubernamentales, no gubernamentales o internacionales, y están dirigidos a promover la igualdad de género, prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y niñas, así como a mejorar su bienestar general y calidad de vida. Se centran en proporcionar servicios y recursos holísticos que aborden las múltiples dimensiones de la vida de las mujeres, reconociendo su potencial, derechos y necesidades para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.
- B. Proyecto de Casa de Acogida para las Mujeres. Es un sitio que brinda refugio, apoyo y servicios a niñas o mujeres que han sido víctimas de violencia doméstica, abuso sexual, trata de personas u otras formas de violencia de género. Estas casas ofrecen un entorno seguro y confidencial donde las víctimas pueden recibir asesoramiento psicológico, asesoramiento legal y otros recursos necesarios para su recuperación y reintegración en la sociedad. Su objetivo principal es proporcionar un refugio temporal y protección a las personas en situación de riesgo, así como ayudarles a reconstruir sus vidas y superar las secuelas de la violencia que han experimentado.

Como valor agregado a la propuesta del diseño de la unidad de la Mujer se presenta una propuesta de Modelo de Atención de la Unidad de la Mujer, el cual se encuentra en el **APÉNDICE C** de este documento. El modelo de atención abarca definiciones y conceptos en relación a los proyectos de atención integral y una visión y lineamientos para una casa de acogida para mujeres.

- C. Sistema Cantonal para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Es una iniciativa dirigida a establecer un marco integral de políticas, programas y acciones para abordar la violencia de género a nivel local. Este tipo de proyectos involucran la colaboración de diversas instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, grupos comunitarios y otros actores relevantes para desarrollar estrategias coordinadas y eficaces que prevengan y combatan la violencia contra las mujeres en un ámbito territorial específico, como un cantón o municipio. El objetivo principal es promover la seguridad, el bienestar y los derechos de las mujeres, así como fomentar una cultura de igualdad y respeto en la comunidad (Figura 35).

Figura 35. Conformación del Sistema Local de Protección Integral de Derechos



Nota: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/CARE-GUIA-BASICA.pdf>

4.2.5. Información relevante para el desarrollo de programas y proyectos de la Unidad de la Mujer

La estadística de los tipos de casos de violencia contra las niñas y las mujeres, además de su zonificación es relevante para diseñar programas de prevención, sensibilización y capacitaciones en relación a la misión de la Unidad de la Mujer. La capacidad de la unidad en obtener los datos y estadísticas llevan a obtener éxitos en la erradicación de la cultura de violencia en la ciudad de Milagro, estos datos pueden ser obtenidos de fuentes de instituciones como:

- Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (registro único de violencia);
- Ministerio de Gobierno (Policía Nacional);
- Consejo de la Judicatura;
- Defensoría Pública;
- INEC;
- ECU 911;
- Ministerio de Salud Pública;
- Ministerio de Educación; y,
- Además del levantamiento de información y estudios realizados por la misma unidad de la Mujer del GAD.

Por tal razón como otro valor agregado al diseño de la estructura organizacional de la Unidad de la Mujer se facilita los resultados del estudio estadístico de la violencia de género en Milagro, que se encuentra en el **APÉNDICE B**¹⁰, el cual servirá de insumo para los análisis que realice la Unidad de la Mujer una vez creada, considerando que en el marco del desarrollo del diagnóstico situacional sobre la violencia basada en género, es importante especializar la información resultante del levantamiento de campo con la finalidad de contar con información referente a los tipos de violencias que permita realizar análisis de las situaciones estructurales del desarrollo y las condiciones de desarrollo social que podrían estar vinculadas a los problemas de violencia de género.

¹⁰ APÉNDICE B. DIAGNÓSTICO BASADO EN VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CANTÓN MILAGRO.

4.3. Ejecución

4.3.1. Perfiles de cargos de la Unidad de la Mujer

En un modelo de gestión, la definición de perfiles de cargos es parte de un proceso fundamental para establecer las características, responsabilidades y requisitos que debe cumplir cada posición dentro de la organización. Los perfiles de cargo ofrecen claridad y precisión al delimitar las funciones y responsabilidades; eficiencia y eficacia al optimizar la selección de personal y mejorar el desempeño; y, equidad y transparencia al establecer criterios objetivos de evaluación y promover la igualdad de oportunidades.

Para la Unidad de la Mujer se han identificado diez perfiles de cargo. Para establecer los niveles y las responsabilidades de cada perfil de cargo, se ha tomado como referencia la escala salarial vigente en el GAD cantonal. Sin embargo, es esencial tener en cuenta que el GAD tiene la autonomía para definir sus propias escalas salariales y ajustar los rangos según sea necesario. Dichos ajustes podrían requerir la inclusión de nuevas competencias y requisitos, lo cual podría desviar el enfoque original de la Unidad. A continuación, en la Tabla 13 se presenta una breve descripción y en las páginas siguientes se detalla una propuesta de perfiles de acuerdo al formato (MLR-SCP-01) del Ministerio de Trabajo, debajo de cada perfil debe ir la nota: “Ejecutar las demás actividades que le sean designadas en relación a los productos y servicios que ofrece la Unidad en la que presta servicios”.

Tabla 13. Perfiles de cargo de la Unidad de la Mujer

Denominación del Cargo	Misión del Cargo
Director/a de la Unidad de la Mujer	Dirigir la Unidad de la Mujer de acuerdo a las Leyes, reglamentos y normas vigentes que rigen materia de género y prevención de violencias para los GAD's.
Asistente de la Unidad de la Mujer	Colaborar en los procesos de la Unidad de la Mujer con base en las políticas específicas de la Institución.
Coordinador/a de la Unidad de la Mujer	Coordinar los procesos relacionados a la Unidad de la Mujer como desarrollo personal y social de las mujeres del GAD y del cantón para aportar al mejoramiento de su calidad de vida.
Coordinador/a de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer	Coordinar mecanismos para la prevención de la violencia contra las mujeres, y el fortalecimiento de los servicios asistenciales para la atención de víctimas de violencia de género.
Psicólogo/a de la Unidad de la Mujer	Ejecutar el servicio asistencial psicológico para el personal de la Unidad y de las mujeres del cantón Milagro, a través de sistemas de prevención.
Analista Jurídico de la Unidad de la Mujer	Ejecutar y avalar actos administrativos con enfoque de género del GAD, y asesorar a las mujeres víctimas de violencia basada en género.
Trabajador/a Social de la Unidad de la Mujer	Realizar acciones para el beneficio de las mujeres milagreñas contribuyendo a su desarrollo personal y social, a través de procesos que permitan atender sus necesidades desde los principios éticos de equidad, justicia y solidaridad.
Coordinador/a de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer	Coordinar la ejecución e implementación en el GAD y el cantón de políticas sobre derechos de la mujer, así como garantizar la transversalización del enfoque de género, interseccional y de derechos humanos.
Analista de Política Integral	Definir políticas públicas locales orientadas a promover la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.
Analista de Investigación	Analizar la data en materia de violencia de género en el cantón, a través de la investigación y aplicación de técnicas estadísticas comparativas.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Código:		INTERFAZ: Alcaldía, Vicealcaldía, Coordinaciones de la Unidad de la Mujer, Asistenyte de la Unidad de la Mujer.	Nivel de Instrucción:	Cuarto Nivel			
Denominación del Puesto:	Director/a de la Unidad de la Mujer			Tercer Nivel			
Nivel:	Profesional						
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer		Área de Conocimiento:	Psicología, Sociología, Trabajo Social, Derecho			
Rol:	NIVEL DIRECTIVO 1						
RMU:	2,550,00						
2. MISIÓN			5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA				
Dirigir la Unidad de la Mujer de acuerdo a las Leyes, reglamentos y normas vigentes que rigen materia de género y prevención de violencias para los GAD's.			Tiempo de Experiencia:	7 - 9 años			
			Especificidad de la experiencia	Derechos humanos, protección de derechos, igualdad de género y legislación relacionada, elaboración de proyectos; resolución de conflictos			
			6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO				
			Temática de la Capacitación				
			Calidad, Estadística, Procesos, Derechos humanos, Normativa legal, protocolos de atención, igualdad de género, equidad e igualdad de oportunidades.				
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS			
Planifica estratégicamente los procesos de la Unidad y gestiona los recursos necesarios para la ejecución de sus programas y proyectos.	Normativa Legal, Planificación Estratégica, Administración y Políticas Públicas.	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
		Pensamiento Estratégico	Alto	Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades de su organización / unidad o proceso/ proyecto y establece directrices estratégicas para la aprobación de planes, programas y otros.			
Gestiona relaciones de cooperación con otras instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y agencias internacionales que trabajan en temas relacionados con la violencia de género y la formulación de políticas.	Planificación Estratégica y Operativa, Normativa Institucional, relaciones interinstitucionales.	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.			
		Monitoreo y Control	Alto	Desarrolla mecanismos de monitoreo y control de la eficiencia, eficacia y productividad organizacional.			
Administra las políticas públicas locales relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia hacia la mujer.	Normativa legal.	Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.			
		Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.			
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Planifica actividades para la generación de la igualdad de oportunidades y erradicación de la violencia contra la mujer.	Normativa Legal, derechos humanos	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
		Flexibilidad	Alto	Modifica las acciones para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.			
Gestiona procesos de ejecución y evaluación de estudios o investigaciones con enfoque de género.	Metodos de Investigación, Análisis Estadístico, Evaluación de Impacto. Etnografías, Historias de Vida, Grupos Focales.	Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.			
		Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.			
Dirige las demás funciones que le sean delegadas en relación a los productos y servicios que ofrece la Unidad, en beneficio de las usuarias.	técnicas de Relaciones Humanas, Normativa Legal	Contrucciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.			
		Conocimiento del Entorno Organizacional	Alto	Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan.			

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		INTERFAZ:		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Código:		Director/a de la Unidad de la Mujer	Nivel de Instrucción:	Técnico Superior			
Denominación del Puesto:	Asistente de la Unidad de la Mujer			Tecnológico Superior			
Nivel:	Profesional			Tercer Nivel			
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer		Área de Conocimiento:	Administración, Trabajo Social, Psicología, Derecho			
Rol:	NIVEL EJECUTOR						
RMU:	817,00						
2. MISIÓN		5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA					
Colaborar en los procesos de la Unidad de la Mujer con base en las políticas específicas de la institución.		Tiempo de Experiencia:	4 años	3 años	1 año 6 meses		
		Especificidad de la experiencia	Soporte administrativo, Gestión de Procesos, Manuales de políticas y procedimientos, Normativa.				
		6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO					
		Temática de la Capacitación					
Gestión por procesos, Sistemas de gestión, Planificación y Gestión, Herramientas informáticas, Relaciones Humanas, Leyes y Normativa.							
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS					
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
Participa en la elaboración de la planificación de la Unidad	Planificación Operativa, Normativa institucional	Pensamiento Conceptual	Bajo	Utiliza conceptos básicos, sentido común y la experiencias vividas en la solución de problemas inherentes al desarrollo de las actividades del puesto.			
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Medio	Reconoce la información significativa, busca y coordina los datos relevantes para el desarrollo de programas y proyectos.			
Colabora en la elaboración de documentación de carácter interno y externo de la Unidad.	Herramientas Tics, Estructuración de informes.	Organización de la Información	Alto	Define niveles de información para la gestión de una unidad o proceso.			
		Identificación de Problemas	Medio	Identifica los problemas en la entrega de los productos o servicios que genera la unidad o proceso; determina posibles soluciones.			
Asiste a los usuarios internos sobre los productos y servicios de la Unidad.	Metodologías y enfoques de trabajo del área, Normativa Institucional.	Instrucción	Alto	Capacita a los colaboradores y compañeros de la institución			
		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES					
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
Colabora en la elaboración de propuestas de mejoramiento a la gestión administrativa de la Unidad.	Administración, Normativa Institucional, Herramientas Tics.	Trabajo en Equipo	Alto	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.			
Asiste en la ejecución de las actividades operativas de la Unidad.	Normativa legal, Herramientas TIC´s.	Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.			
		Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.			
Participa en la elaboración de informes técnicos de la gestión sobre el estado, avance y proyecciones de la Unidad.	Herramientas Tics, Estructuración de informes.	Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.			
		Conocimiento del Entorno Organizacional	Bajo	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimiento establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.			

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Código:		INTERFAZ: Director/a de la Unidad de la Mujer, Coordinación de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer		Nivel de Instrucción: Tercer Nivel Cuarto Nivel			
Denominación del Puesto:	Coordinador/a de la Unidad de la Mujer						
Nivel:	Profesional						
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer						
Rol:	NJ4						
RMU:	1,800.00	Área de Conocimiento: Trabajo Social, Psicología, Jurisprudencia, Sociología					
2. MISIÓN Coordinar los procesos relacionados a la Unidad de la Mujer como desarrollo personal y social de las mujeres del GAD y del cantón para aportar al mejoramiento de su calidad de vida.				5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
				Tiempo de Experiencia:	4 años		
				Especificidad de la experiencia	Elaboración de Proyectos; Mediación y Resolución de conflictos; Intervención Psicosocial		
				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
			Temática de la Capacitación				
			Trabajo Social; Ley de Discapacidad; Ley de Protección y Promoción de derechos, Ley para erradicar la violencia contra la Mujer				
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS			
Coordina y supervisa la ejecución de los proyectos de la Unidad de la Mujer.	Normativa Legal, Planificación.	Monitoreo y Control	Medio	Monitorea el progreso de los planes y proyectos de la unidad administrativa y asegura el cumplimiento de los mismos.			
		Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.			
Coordina con las unidades administrativas, la ejecución de los programas y proyectos de la unidad.	Planificación, Administración, Normativa Institucional, Herramientas Tics.	Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.			
		Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.			
Coordina y gestiona el apoyo institucional e interinstitucional para el desarrollo de los proyectos de la unidad.	Herramientas Tics, Normativa institucional	Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.			
Desarrolla y regula los indicadores de gestión para la Unidad.		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
		Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.			
		Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.			
Coordina la gestión para fortalecer los Centros de Atención para la Mujer, garantizando su acceso a recursos y oportunidades.	Modelo de atención, gestión operativa	Flexibilidad	Alto	Modifica las acciones para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.			
		Contrucciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.			
Desarrolla informes técnicos del resultado de la planificación de la Unidad.	Estructuración de informes, Herramientas Tics.	Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.			

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA	
Código:	2.03.02.01.0	INTERFAZ: Director/a de la Unidad de la Mujer, Coordinador/a de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer, Coordinación de la Unidad de la Mujer	Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel	
Denominación del Puesto:	Coordinador/a de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer			Cuarto Nivel	
Nivel:	Profesional				
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer		Área de Conocimiento:	Trabajo Social, Psicología, Derecho, Sociología	
Rol:	NJ4				
RMU:	1,800,00				
2. MISIÓN			5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA		
Coordinar mecanismos para la prevención de la violencia contra la mujer, y los servicios asistenciales para la atención de víctimas de violencia de género.			Tiempo de Experiencia:	4 años	
			Especificidad de la experiencia	Protección de derechos, equidad de género, normativa relacionada.	
			6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO		
			Temática de la Capacitación		
			Derechos humanos, Normativa legal, protocolos de atención		
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS	
Coordina la aplicación de protocolos y mecanismos para prevenir la violación de los derechos de la mujer.	Derechos humanos, Ley para erradicar la violencia contra la mujer.	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Monitoreo y Control	Medio	Monitorea el progreso de los planes y proyectos de la unidad administrativa y asegura el cumplimiento de los mismos.	
Formula programas de formación para la sensibilización en temas relacionados con la violencia basada en género.	Planificación, Administración, Normativa Institucional, Herramientas Tics.	Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.	
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.	
Diseña mecanismos específicos para prevenir posibles violaciones de derechos de la mujer.	Protección de derechos, igualdad de género.	Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.	
		Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.	
10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES					
Regula los servicios asistenciales para la atención a mujeres que han sido víctimas de violencia de género.	Protocolos de atención	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable	
		Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.	
Diseña e implementa programas y campañas educativas para prevenir la violencia de género.	Relaciones Humanas, Herramientas Tics, gestión de proyectos	Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.	
		Flexibilidad	Alto	Modifica las acciones para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.	
Diseña programas y campañas educativas de emprendimiento que permitan mejorar los ingresos económicos de las mujeres como mecanismo de prevenir la violencia.	Relaciones Humanas, Herramientas Tics, gestión de proyectos	Construcciones de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.	
		Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.	

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA					
Código:		INTERFAZ: Director/a de la Unidad de la Mujer, Coordinador/a de prevención y atención a la violencia de la Mujer		Nivel de Instrucción:		Técnico Superior			
Denominación del Puesto:	Psicólogo/a de la Unidad de la Mujer					Tecnológico Superior			
Nivel:	Profesional					Tercer Nivel			
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer			Área de Conocimiento:		Psicología, Psicología clínica			
Rol:	Nivel Ejecutor								
RMU	1,150,00								
2. MISIÓN				5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA					
Ejecutar el servicio asistencial psicológico para el personal de la Unidad y de las mujeres del cantón Milagro, a través de sistemas de prevención.				Tiempo de Experiencia:	6 años	5 años	2 años 6 meses		
				Especificidad de la experiencia	Conocimiento sobre las diferentes terapias, líneas de intervención; Manejo de terapias alternativas; Terapias psicológicas; Historias clínicas; Procesos de evaluación; Diagnostico e intervención Psicológica				
				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO					
				Temática de la Capacitación					
				Terapias Alternativas; Psicología clínica					
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS					
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
Atiende al personal de la Unidad, del GAD y mujeres del cantón Milagro que requieren asistencia psicológica sin revictimización.		Normativa Legal, técnicas de psicología para atención a víctimas y graves vulneraciones de derechos humanos.		Planificación y Gestión	Medio	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos de complejidad media, estableciendo estrategias de corto y mediano plazo, mecanismos de coordinación y control de la información.			
				Organización de Sistemas	Medio	Diseña o rediseña los procesos de elaboración de los productos o servicios que generan las unidades organizacionales.			
Supervisa y participa en los programas de promoción y prevención para la formación integral de las mujeres.		Técnicas de prevención, de educación en derechos humanos, cultura para la paz y relaciones humanas.		Expresión Escrita	Medio	Escribir documentos de mediana complejidad, ejemplo (oficios, circulares)			
				Pensamiento Crítico	Medio	Elabora reportes jurídicos, técnicos o administrativos aplicando el análisis y la lógica.			
Realiza la promoción y prevención de las problemáticas psicosociales y psicológicas.		Protocolos de atención psicológica y psicosociales		Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.			
Realiza el estudio del perfil de personalidad de acuerdo a la función y áreas de trabajo del GAD.		Técnicas de perfilación y humint.		10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES					
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
				Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.			
Aplica técnicas de prevención de trastornos de estrés para el personal de la Unidad y del GAD		Técnicas psicológicas de prevención de trauma.		Orientación de Servicio	Medio	Identifica las necesidades del cliente interno o externo; en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.			
				Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.			
Orienta psicológicamente en el área laboral y social y da recomendaciones de acuerdo al caso.		Normativa con enfoque a derechos humanos para la mujer.		Conocimiento del Entorno Organizacional	Medio	Identifica, describe y utiliza las relaciones de poder e influencia existentes dentro de la institución, con un sentido claro de lo que es influir en la institución.			
				Aprendizaje Continuo	Medio	Mantiene su formación técnica. Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos.			

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA				
Código:		INTERFAZ:	Director/a de la Unidad de la Mujer, Coordinador/a de prevención y atención a la violencia de la Mujer	Nivel de Instrucción:	Técnico Superior			
Denominación del Puesto:	Analista jurídico de la Unidad de la Mujer	Tecnológico Superior						
Nivel:	Profesional	Tercer Nivel						
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer	Área de Conocimiento:		Derecho				
Rol:	Nivel Ejecutor							
RMU	1,150,00							
2. MISIÓN			5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA					
Ejecutar y avalar actos administrativos con enfoque de género del GAD, y asesorar a las mujeres víctimas de violencia basada en género.			Tiempo de Experiencia:	6 años	5 años	2 años 6 meses		
			Especificidad de la experiencia	Violencia intrafamiliar contra mujeres, niños, niñas o adolescentes y sobre violencia sexual (causas, tipos de violencia, efectos en la víctima y en la familia).				
			6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO					
			Temática de la Capacitación Asesoría Jurídica; Leyes y normas de GAD; Leyes y Normativas del Servicio Público; Leyes y normativas con enfoque de género y derechos humanos.					
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS				
Brinda asesoría legal a la Unidad, al GAD y a las mujeres del cantón Milagro para los procesos relacionados con la violencia basada en género y derechos humanos de la mujer.	Asesoría Jurídica; Leyes y normas con enfoque de género interseccional y de derechos humanos.	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable				
		Planificación y Gestión	Medio	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos de complejidad media, estableciendo estrategias de corto y mediano plazo, mecanismos de coordinación y control de la información.				
Brinda asesoría legal, explicando cada fase de los procedimientos, la forma y alcance de su intervención, derechos y responsabilidades, para que la víctima esté preparada y que no se creen temores infundados.	Asesoría Jurídica; Leyes y normas con enfoque de género interseccional y de derechos humanos.	Organización de Sistemas	Medio	Diseña o rediseña los procesos de elaboración de los productos o servicios que generan las unidades organizacionales.				
		Expresión Escrita	Medio	Escribir documentos de mediana complejidad, ejemplo (oficios, circulares)				
Acude a instrumentos jurídicos y doctrinarios y recursos legales de protección con el fin de evitar la revictimización.	Asesoría Jurídica; Leyes y normas con enfoque de género interseccional y de derechos humanos.	Pensamiento Crítico	Medio	Elabora reportes jurídicos, técnicos o administrativos aplicando el análisis y la lógica.				
		Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.				
Revisa las leyes nacionales, tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado y de soft law en materia de violencia, que ser utilizados para cada caso en particular.	Asesoría Jurídica en materia de DDHH, derecho internacional de los DDHH, normas con enfoque de género y derechos humanos y soft law.	10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable				
Entrega información con la protección de datos respecto a posibles opciones jurídicas luego de haber identificado los principales derechos vulnerados, de acuerdo a cada caso en particular.	Asesoría Jurídica; Leyes y normas con enfoque de género interseccional y de derechos humanos, justicia constitucional y protección de datos civiles y con protocolos de atención a víctimas.	Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los demás.				
		Orientación de Servicio	Medio	Identifica las necesidades del cliente interno o externo; en ocasiones se anticipa a ellos, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos.				
Orienta sobre los derechos de la mujer, las opciones legales que tienen y el tipo de infracción o delito que se ha cometido contra la víctima para que la mujer decida el proceso a iniciar.	Asesoría Jurídica; Leyes y normas con enfoque de género interseccional y de derechos humanos para la protección.	Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.				
		Conocimiento del Entorno Organizacional	Medio	Identifica, describe y utiliza las relaciones de poder e influencia existentes dentro de la institución, con un sentido claro de lo que es influir en la institución.				
		Aprendizaje Continuo	Medio	Mantiene su formación técnica. Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos.				

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA						
Código:		INTERFAZ:		Nivel de Instrucción:		Técnico Superior				
Denominación del Puesto:	Trabajador/a Social de la Unidad de la Mujer	Interno: Director/a de la Unidad de la Mujer, Coordinación de Prevención y Atención a la violencia a la Mujer. Externo: Instituciones de salud; Profesionales Afines; Familia de la víctima de violencia; Instituciones Publicas y Privadas; publico en general.				Tecnológico Superior				
Nivel:	Profesional					Tercer Nivel				
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer					Área de Conocimiento:		Trabajo Social		
Rot:	Nivel Ejecutor									
RMU:	1.150.00			5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA						
2. MISIÓN Realizar acciones para el beneficio de las mujeres Milagreñas contribuyendo a su desarrollo personal y social, a través de procesos que permitan atender sus necesidades desde los principios éticos de equidad, justicia y solidaridad.				Tiempo de Experiencia:	4 años	3 años	1 año 6 meses			
				Especificidad de la experiencia	Relaciones humanas; Técnicas de intervención profesional; Atención inclusiva; Técnicas de inserción; Mediación de conflictos; Derechos humanos.					
				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO						
				Temática de la Capacitación Trabajo social; Normativa legal laboral, Normativa de derechos humanos y de atención a grupos vulnerables.						
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS						
Participa en los procesos de planificación de la Unidad.	Planificación, Normativa Institucional.	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable						
		Planificación y Gestión	Bajo	Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas o actividades, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.						
Realiza actividades de apoyo y orientación al usuario en aspectos de carácter psicosocial.	Trabajo social	Monitoreo y Control	Bajo	Analiza y corrige documentos.						
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Bajo	Presenta datos estadísticos y/o financieros.						
Ejecuta la supervisión dentro y fuera de la institución interdisciplinariamente para intervención de casos.	Relaciones humanas	Generación de Ideas	Bajo	Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios.						
		Pensamiento Crítico	Bajo	Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas aplicando la lógica.						
Colabora en la capacitación a los responsables de las unidades organizacionales e instituciones externas sobre normativa y procesos con perspectiva de género.				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
				Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable				
Colabora en la elaboración de documentos de carácter interno y externo de la Unidad de la Mujer.				Trabajo en Equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información.				
				Orientación de Servicio	Bajo	Actúa a partir de los requerimientos de los clientes, ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas.				
Elabora informes técnicos Socioeconómicos.				Flexibilidad	Bajo	Aplica normas que dependen a cada situación o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades.				
				Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.				
				Conocimiento del Entorno Organizacional	Bajo	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.				

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA				
Código:		INTERFAZ: Director/a de la Unidad de la Mujer	Nivel de Instrucción:	Tercer Nivel				
Denominación del Puesto:	Coordinador/a de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer			Cuarto Nivel				
Nivel:	Profesional							
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer							
Rol:	NJ4							
RMU:	1,800.00	Área de Conocimiento:		Trabajo Social, Psicología, Psicopedagogía, Derecho, Sociología, Investigación social				
2. MISIÓN			5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA					
Coordinar la ejecución e implementación en el GAD y el cantón de políticas sobre derechos de la mujer, así como garantizar la transversalización del enfoque de género interseccional y de derechos humanos.			Tiempo de Experiencia:	4 años				
			Especificidad de la experiencia	Derechos humanos, protección de derechos, igualdad de género y legislación relacionada.				
			6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			Temática de la Capacitación		
						Derechos humanos, igualdad de género, equidad e igualdad de oportunidades.		
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS				
Coordina y propone proyectos de normas, reglamentos e instructivos, para actualizar el marco normativo institucional con enfoque de género interseccional y de derechos humanos.	Normativa Legal, justicia constitucional, DDHH y derecho internacional de los DDHH	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable				
		Monitoreo y Control	Medio	Monitorea el progreso de los planes y proyectos de la unidad administrativa y asegura el cumplimiento de los mismos.				
Coordina el diseño de propuestas de normativas, ordenanzas, resoluciones, oficios y demás actos del Consejo cantonal, JCPD, y demás instancias con el fin de cumplir de institucionalar la perspectiva de género.	Normativa Legal, justicia constitucional, DDHH, y derecho internacional de los DDHH, técnica legislativa.	Generación de Ideas	Alto	Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales.				
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Alto	Realiza análisis lógicos para identificar los problemas fundamentales de la organización.				
Coordinar acciones para garantizar la transversalización de los derechos de la Mujer y la perspectiva de género.	Protección de derechos humanos, igualdad de género, técnicas de diseño y evaluación de las políticas pública.	Orientación / Asesoramiento	Medio	Ofrece guías a equipos de trabajo para el desarrollo de planes, programas y otros.				
		Planificación y Gestión	Alto	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, desarrollando estrategias a largo plazo, acciones de control, mecanismos de coordinación y verificando información para la aprobación de diferentes proyectos, programas y otros. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.				
Coordina la elaboración de propuetsas que garanticen la no repetición de los acto de vulneración contra los derechos de la mujer.	Protección de derechos humanos, igualdad de género.	10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
		Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable				
Coordina la formulación de propuestas de actualización o nuevas políticas contra las violencias de la mujer y las infancias.	Normativa legal, gestión de indicadores, evaluación de políticas y técnicas de lesgilación.	Trabajo en Equipo	Medio	Promueve la colaboración de los distintos integrantes del equipo. Valora sinceramente las ideas y experiencias de los demás; mantiene un actitud abierta para aprender de los demás.				
		Orientación de Servicio	Alto	Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas.				
Coordina la realización de investigaciones, encuestas y análisis de tendencias para informar las políticas y programas de la unidad.	Estadísticae investigación cualitativa.	Flexibilidad	Alto	Modifica las acciones para responder a los cambios organizacionales o de prioridades. Propone mejoras para la organización.				
		Contruccion de Relaciones	Alto	Construye relaciones beneficiosas para el cliente externo y la institución, que le permiten alcanzar los objetivos organizacionales. Identifica y crea nuevas oportunidades en beneficio de la institución.				
		Orientación a los Resultados	Alto	Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia.				

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Código:		INTERFAZ: Director/a de la Unidad de la Mujer, Coordinación de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer		Nivel de Instrucción:		Técnico Superior	
Denominación del Puesto:	Analista de política integral					Tecnológico Superior	
Nivel:	Profesional					Tercer Nivel	
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer			Jurisprudencia			
Rol:	Nivel Ejecutor						
RMU:	1,150,						
2. MISIÓN				5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
Define políticas públicas locales orientadas a promover la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.				Tiempo de Experiencia:	4 años	3 años	1 año 6 meses
				Especificidad de la experiencia	Política pública, derechos humanos, enfoque de género, sistema de protección de derechos, derecho con enfoque de género.		
				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
				Temática de la Capacitación Calidad, Normativa legal, Política pública, Sistema de protección.			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS			
Propicia la formulación e implementación participativa de políticas públicas locales orientadas a promover la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.	Derechos humanos, Normativa para erradicar la violencia contra la mujer	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
		Planificación y Gestión	Bajo	Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas o actividades, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.			
Asesora en las diligencias, resoluciones, oficios, actas y demás actos del Consejo cantonal, JCPD, y demás instancias con el fin de cumplir con procedimientos normativos y reglamentarios relacionados a la violencia basada en género.	Normativa nacional, local e institucional	Monitoreo y Control	Bajo	Analiza y corrige documentos.			
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Bajo	Presenta datos estadísticos y/o financieros.			
Identifica y define las políticas públicas que deben fortalecerse para que la implementación sea efectiva.	Políticas públicas nacionales	Generación de Ideas	Bajo	Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios.			
		Pensamiento Crítico	Bajo	Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas aplicando la lógica.			
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Colabora en la capacitación a los responsables de las unidades organizacionales sobre política pública para prevenir la violencia hacia la mujer.	Relaciones Humanas, Sistema de protección.	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
		Trabajo en Equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información.			
Colabora en la elaboración de documentos con enfoque de género de carácter interno y externo.	Herramientas Tics, Estructuración de informes.	Orientación de Servicio	Bajo	Actúa a partir de los requerimientos de los clientes, ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas.			
		Flexibilidad	Bajo	Aplica normas que dependen a cada situación o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades.			
Colabora en la revisión de protocolos o mecanismos de actuación del personal de la Unidad de la Mujer, CCPD y JCPD para garantizar el pleno respeto de los derechos de la mujer.	Normativa legal, Enfoque de género, protocolos de actuación.	Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.			
		Conocimiento del Entorno Organizacional	Bajo	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.			

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO		3. RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		4. INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Código:		INTERFAZ: Director/a de la Unidad de la Mujer, Coordinación de Prevención y Atención a la violencia de la Mujer	Nivel de Instrucción:	Técnico Superior			
Denominación del Puesto:	Analista de Investigación			Tecnológico Superior			
Nivel:	Profesional			Tercer Nivel			
Unidad Administrativa:	Unidad de la Mujer		Área de Conocimiento:	Estadístico - Economista			
Rol:	Nivel Ejecutor						
RMU:	1,150.0						
2. MISIÓN				5. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA			
Analizar la data en materia de violencia de género en el cantón, a través de la investigación y aplicación de técnicas estadísticas comparativas.				Tiempo de Experiencia:	4 años	3 años	1 año 6 meses
				Especificidad de la experiencia	Herramientas estadísticas, Aplicación de instrumentos de evaluación, investigación cuantitativa, investigación cualitativa.		
				6. CAPACITACIÓN REQUERIDA PARA EL PUESTO			
				Temática de la Capacitación			
				Calidad, Estadística, Procesos, Evaluación, Enfoque de género.			
7. ACTIVIDADES ESENCIALES		8. CONOCIMIENTOS ADICIONALES RELACIONADOS A LAS ACTIVIDADES ESENCIALES		9. COMPETENCIAS TÉCNICAS			
Recopila y analiza datos sobre la violencia de género en la comunidad.	Recolección de información, investigación	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
		Planificación y Gestión	Bajo	Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas o actividades, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.			
Realiza investigaciones, encuestas y análisis de tendencias para informar las políticas y programas de la unidad.	Técnica de recolección de datos, Elaboración de indicadores, Métodos Estadísticos.	Monitoreo y Control	Bajo	Analiza y corrige documentos.			
		Habilidad Analítica (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)	Bajo	Presenta datos estadísticos y/o financieros.			
Evalúa el impacto de las intervenciones de la unidad y asegura la calidad de los servicios prestados.	Evaluación de impacto	Generación de Ideas	Bajo	Identifica procedimientos alternativos para apoyar en la entrega de productos o servicios a los clientes usuarios.			
		Pensamiento Crítico	Bajo	Discrimina y prioriza entre las actividades asignadas aplicando la lógica.			
				10. COMPETENCIAS CONDUCTUALES			
Establecer sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las acciones de la Unidad de la Mujer.	sistema de evaluación de la gestión	Denominación de la Competencia	Nivel	Comportamiento Observable			
		Trabajo en Equipo	Bajo	Coopera, participa activamente en el equipo, apoya a las decisiones. Realiza la parte del trabajo que le corresponde. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los demás. Comparte información.			
Realiza seguimiento de indicadores de gestión y evalúa la satisfacción del usuario.	Herramientas Tics, Estructuración de estudios e informes.	Orientación de Servicio	Bajo	Actúa a partir de los requerimientos de los clientes, ofreciendo propuestas estandarizadas a sus demandas.			
		Flexibilidad	Bajo	Aplica normas que dependen a cada situación o procedimientos para cumplir con sus responsabilidades.			
Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de la violencia de género en el cantón, recopilando y analizando datos estadísticos para identificar tendencias, necesidades de intervención y de georeferencia.	Herramientas Tics, Estructuración de estudios, investigación	Orientación a los Resultados	Medio	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.			
		Conocimiento del Entorno Organizacional	Bajo	Utiliza las normas, la cadena de mando y los procedimientos establecidos para cumplir con sus responsabilidades. Responde a los requerimientos explícitos.			

4.3.2. Fichas de los procesos de la Gestión de la coordinación de la Unidad de la Mujer

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR01
		Versión	1.0
PROCESO	FORTALECIMIENTO DE LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL EN RESPUESTA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Fortalecer la coordinación y colaboración con otras instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos comunitarios para garantizar una respuesta integral y efectiva ante la violencia de género.		
PRODUCTO	Catálogo de instituciones y grupos comunitarios para la respuesta a la violencia de género.		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Identificación de Actores Relevantes (2 meses) Mapeo de las instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales y grupos comunitarios involucrados en la respuesta a la violencia de género en el área de actuación, identificando sus roles, recursos y áreas de acción.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
2	Establecimiento de Espacios de Coordinación (1 meses) Creación de mesas de trabajo, comités interinstitucionales u otros espacios formales e informales de coordinación para facilitar el intercambio de información, la planificación conjunta y la toma de decisiones colaborativas. Se aplica un plan de acción (objetivos, estrategias, responsabilidades e indicadores de seguimiento y evaluación).	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
3	Desarrollo de Protocolos y Acuerdos de Colaboración (1 mes) Elaboración de protocolos de actuación y acuerdos de colaboración entre las diferentes instituciones y grupos participantes, estableciendo responsabilidades, procedimientos y mecanismos de coordinación para la atención integral de casos de violencia de género.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
4	Implementación de Estrategias de Comunicación (6 meses) Desarrollo de estrategias de comunicación y difusión para promover la colaboración entre las instituciones y grupos participantes, sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de la coordinación interinstitucional y fomentar la participación ciudadana en la prevención y atención de la violencia de género.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
5	Monitoreo y Evaluación del Proceso (2 meses) Seguimiento continuo del funcionamiento de los espacios de coordinación, evaluación de la efectividad de los protocolos y acuerdos establecidos, identificación de desafíos y oportunidades, y ajuste de estrategias según sea necesario para mejorar la respuesta integral ante la violencia de género.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres víctimas de violencia de género. • Instituciones públicas: Ministerios, entidades de seguridad, justicia, salud, educación, etc. • Organizaciones no gubernamentales: ONGs que trabajan en la prevención y atención de la violencia de género. • Grupos comunitarios: Organizaciones de base, líderes comunitarios, etc. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Catálogo de instituciones, Plan de acción, protocolos, guías, materiales de sensibilización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondos públicos.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> • IND.01. Reducción de casos de violencia de género reportados en el cantón. • IND.02. Aumento del número de mujeres que denuncian la violencia de género. • IND.03. Mejora en la calidad de la atención a las mujeres víctimas de violencia de género. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR02
		Versión	1.0
PROCESO	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS PARA EL RECONOCIMIENTO A MUJERES		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Organizar eventos para el reconocimiento para destacar la labor y el liderazgo de mujeres que contribuyen a la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer.		
PRODUCTO	Informe de resultados de eventos para el reconocimiento a mujeres.		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Planificación del Evento (2 meses) Definir la fecha, hora y lugar del evento. Establecer el formato del evento (conferencia, foro, etc.). Elaborar la lista de invitados y confirmar su participación. Diseñar el programa del evento, incluyendo discursos, presentaciones y actividades.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
2	Logística (1 mes) Coordinar la logística del evento, como la decoración, el montaje del escenario, la disposición de asientos, etc. Gestionar los recursos necesarios, como equipo de sonido, proyector, catering, etc.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
3	Comunicación y Promoción (1 mes) Elaborar material promocional del evento (invitaciones, afiches, publicaciones en redes sociales, etc.). Difundir la información del evento a través de diversos canales de comunicación (sitio web del GAD, redes sociales, medios locales, etc.).	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
4	Recepción de Invitados (1 día) Recibir a los invitados a su llegada al evento. Facilitar el registro y entrega de credenciales.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
5	Desarrollo del Evento (1 día) Iniciar el evento según el programa establecido. Realizar las presentaciones y discursos programados. Otorgar reconocimientos a las mujeres destacadas por su labor en la promoción de la igualdad de género y la lucha contra la violencia hacia la mujer. Facilitar espacios para la participación y el intercambio de ideas.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
6	Cierre del Evento (1 día) Finalizar el evento agradeciendo la participación de los asistentes. Invitar a los presentes a continuar trabajando juntos por la igualdad de género. Recoger retroalimentación y sugerencias para futuros eventos.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
7	Evaluación y Seguimiento (1 mes) Evaluar el desarrollo del evento y los resultados obtenidos. Realizar un seguimiento de los compromisos adquiridos durante el evento. Elaborar un informe final con los principales hallazgos y recomendaciones.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> ● Mujeres líderes: mujeres que han realizado contribuciones significativas a la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer en diferentes ámbitos: ● Activistas y defensoras de derechos humanos. ● Emprendedoras y lideresas empresariales. ● Políticas y funcionarias públicas. ● Artistas, científicas y académicas. ● Mujeres líderes en comunidades. ● Público en general: comunidad en general. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo técnico de la Unidad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Diplomas, premios, materiales de promoción, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondos públicos, privados o donaciones.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> ● IND.04. Número de mujeres líderes reconocidas. ● IND.05. Impacto en la comunidad: Inspiración a otras mujeres para que se involucren en la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR03
		Versión	1.0
PROCESO	ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PARA LA UNIDAD DE LA MUJER		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Elaborar proyectos de inversión para la Unidad de la Mujer que contribuyan al fortalecimiento de la infraestructura, de sus actividades y programas en favor de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra la mujer.		
PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> ● Proyectos de inversión para la Unidad de la Mujer. ● Informe de resultados de los proyectos elaborados y ejecutados para la Unidad de la Mujer. 		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Identificación de Necesidades (1 mes) Realizar un diagnóstico de las necesidades y demandas prioritarias de la Unidad de la Mujer en cuanto a recursos, infraestructura, equipamiento, capacitación, etc.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	—
2	Formulación de Proyectos (1 mes) Establecer los objetivos y metas que se pretenden alcanzar con los proyectos de inversión, alineados con las funciones y el plan estratégico de la Unidad de la Mujer. Desarrollar propuestas de proyectos de inversión que respondan a las necesidades identificadas y contribuyan a alcanzar los objetivos planteados. Definir el alcance, los recursos necesarios, los plazos y los indicadores de éxito de cada proyecto.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Dirección de Planificación para el Desarrollo
3	Análisis de Factibilidad (1 mes) Evaluar la viabilidad técnica, económica, social y ambiental de cada proyecto. Realizar análisis de riesgos y oportunidades asociadas a la implementación de los proyectos.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Dirección de Planificación para el Desarrollo
4	Elaboración de Documentos Técnicos (1 mes) Preparar la documentación técnica necesaria para respaldar los proyectos, incluyendo estudios de prefactibilidad, factibilidad, presupuestos, cronogramas, entre otros.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Según objetivo de proyecto
5	Presentación y Gestión de Aprobación (1 mes) Presentar los proyectos ante las instancias correspondientes del GAD para su revisión, aprobación y asignación de recursos. Realizar las gestiones necesarias para obtener el respaldo político y financiero para la ejecución de los proyectos.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	—
6	Implementación y Seguimiento (Variable según el cronograma del proyecto) Ejecutar los proyectos aprobados según los cronogramas y presupuestos establecidos. Realizar un seguimiento constante del avance de los proyectos, identificando posibles desviaciones y tomando medidas correctivas.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	—
7	Evaluación y Cierre (Variable según el cronograma del proyecto) Evaluar los resultados obtenidos al finalizar la implementación de los proyectos. Documentar lecciones aprendidas y buenas prácticas para futuras iniciativas. Realizar el cierre administrativo y financiero de los proyectos, incluyendo la rendición de cuentas correspondiente.	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo técnico de la Unidad. ● Comunidad - territorio de intervención de la Unidad de la Mujer. ● GAD de Milagro. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo técnico de la Unidad. ● Especialistas en género y violencia contra la mujer. ● Personal de la Dirección de Planificación y Desarrollo del GAD. ● Consultores externos (si es necesario). ● Representantes de organizaciones de la sociedad civil (en caso de colaboración). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo de oficina, documentación 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondos públicos, privados o donaciones o de cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> ● IND.06. Número de proyectos de inversión elaborados. ● IND.07. Monto de inversión total en los proyectos. ● IND.08. Mejora en la infraestructura de la Unidad de la Mujer. 		

4.3.3. Fichas de los procesos de la Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-MI-UM.PR04
		Versión	1.0
PROCESO	IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Implementar programas educativos en escuelas, colegios y comunidades para promover relaciones igualitarias y prevenir la violencia de género desde una edad temprana.		
PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> Programa educativo de prevención de la violencia. Informe de resultados de los programas educativos de prevención de la violencia. 		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Identificación de Necesidades (1 mes) Recopilar información sobre la situación actual de la violencia de género en la población objetivo. Identificar necesidades y prioridades.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
2	Diseño de programas educativos (1 mes) Desarrollar programas educativos adaptados a las diferentes etapas del ciclo educativo (preescolar, primaria, secundaria) y a las características específicas de cada comunidad, con enfoque en la promoción de relaciones igualitarias y la prevención de la violencia de género.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
3	Elaboración de materiales didácticos (1 mes) Crear materiales didácticos y recursos educativos adecuados a las edades y niveles de comprensión de los estudiantes, que incluyan actividades lúdicas, ejercicios prácticos, material audiovisual y guías para docentes y facilitadores.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
4	Capacitación de docentes y facilitadores (1 mes) Brindar capacitación y entrenamiento a docentes, personal educativo y líderes comunitarios sobre género, igualdad de derechos, prevención de la violencia y estrategias pedagógicas para abordar estos temas de manera efectiva en el aula y en la comunidad.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
5	Implementación en instituciones educativas (Tiempo variado según programa) Introducir los programas educativos de forma extracurricular en las instituciones educativas del cantón San Francisco de Milagro, coordinando con las autoridades educativas locales y estableciendo alianzas con directores, docentes y personal administrativo.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
6	Desarrollo de actividades comunitarias (Tiempo variado según programa) Organizar actividades y eventos en las comunidades locales para sensibilizar a la población sobre la importancia de la igualdad de género y la prevención de la violencia, utilizando estrategias de participación comunitaria, como charlas, talleres, ferias y eventos culturales.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
7	Evaluación y seguimiento (2 meses) Realizar evaluaciones periódicas de los programas implementados para medir su impacto	Gestión de Prevención y	Gestión de Investigación y

	en las actitudes y comportamientos de los estudiantes y la comunidad en general, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de intervención según sea necesario.	Atención a la violencia contra la Mujer	Política Integral para los derechos de la mujer
8	<p>Sostenibilidad (Tiempo continua) Buscar financiamiento para la sostenibilidad de las actividades a largo plazo. Fortalecer las capacidades de las instituciones locales para la implementación de las actividades. Incidir en el diseño de políticas públicas que favorezcan la igualdad de género y el fortalecimiento de las mujeres.</p>	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> ● Estudiantes de escuelas y colegios: Preescolar (3-5 años), Primaria (6-12 años) y Secundaria (13-18 años). ● Madres y padres de familia. ● Docentes y personal educativo. ● Representantes de la Comunidad, Organizaciones de la Sociedad Civil y Comunidad en general. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. ● Capacitadores. ● Voluntarios o estudiantes universitarios (prácticas o pasantías). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Manuales, guías, materiales didácticos, recursos audiovisuales y laptops o tablets. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondos públicos, privados, cooperación o donaciones.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> ● IND.09. Número de programas desarrollados e implementados. ● IND.01. Reducción de casos de violencia de género reportados en el cantón. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR05
		Versión	1.0
PROCESO	IMPLEMENTACIÓN DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE RESPETO, IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Realizar campañas de sensibilización a nivel local y comunitario sobre la importancia del respeto, la igualdad de género y la prevención de la violencia contra la mujer, utilizando diversos medios de comunicación y eventos públicos.		
PRODUCTO	Campañas de sensibilización sobre Igualdad de Género y Prevención de la Violencia.		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Planificación de la Campaña (1 mes) Definición de los objetivos, mensajes clave, audiencia objetivo y estrategias de difusión de la campaña.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer Gestión de Desarrollo e Inclusión Social Gestión de Comunicación y Marketing
2	Desarrollo de Materiales (2 meses) Creación de materiales gráficos, audiovisuales y de comunicación, como afiches, folletos, spots de radio y videos, con contenido informativo y persuasivo sobre los temas de la campaña.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
3	Difusión en Medios de Comunicación (1 mes) Coordinación con los medios de comunicación locales para la difusión de los mensajes y materiales de la campaña a través de diferentes plataformas y canales.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
4	Organización de Eventos Públicos (Tiempo variado según la campaña) Planificación y realización de eventos públicos, como charlas, conferencias, ferias y marchas, para promover la participación y el diálogo en torno a los temas de la campaña.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Comunicación y Marketing
5	Movilización Comunitaria (Tiempo variado según la campaña) Trabajo con líderes comunitarios y organizaciones sociales para promover la participación y el apoyo de la población local en las actividades de la campaña.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
6	Evaluación de Impacto (1 mes) Evaluación periódica del impacto de la campaña en términos de alcance, participación,	Gestión de Prevención y	Gestión de Investigación y

	percepción y cambio de actitudes y comportamientos en la comunidad.	Atención a la violencia contra la Mujer	Política Integral para los derechos de la mujer
7	Sostenibilidad (Tiempo continua) Buscar financiamiento para la sostenibilidad de las actividades a largo plazo. Fortalecer las capacidades de las instituciones locales para la implementación de las actividades. Incidir en la creación de políticas públicas que favorezcan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> ● Población general: mujeres, hombres, niñas y niños de la comunidad. ● Grupos específicos: jóvenes, líderes comunitarios, estudiantes, entre otros. ● Profesionales de Comunicación y Diseño. ● Medios de Comunicación Locales ● Organizaciones Sociales y ONGs 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. ● Voluntarios o estudiantes universitarios (prácticas o pasantías). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Infografías, Piezas gráficas (carteles, banners, flyers, etc.) o Material audiovisual. ● Equipos de sonido y amplificación. Colaboración con medios de comunicación locales. ● Apoyo logístico para la organización de eventos públicos. ● Participación activa de líderes comunitarios y organizaciones sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondos públicos, privados, cooperación o donaciones o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> ● IND.10. Número de personas alcanzadas por las campañas. ● IND.01. Reducción de casos de violencia de género reportados en el cantón. ● IND.11. Cambios en las actitudes y comportamientos de la población objetivo en relación con la igualdad de género y la violencia contra la mujer. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR06
		Versión	1.0
PROCESO	CAPACITACIONES SOBRE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Brindar capacitaciones regulares sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer dirigidas a funcionarios públicos, personal educativo, líderes comunitarios y la población en general.		
PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> Programas de capacitaciones sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer. Informe de resultados de los programas de capacitaciones sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer. 		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Diseño del Plan de Capacitación (1 mes) Definición de los objetivos, contenidos, metodologías y cronograma de las capacitaciones, adaptados a las necesidades y características de los participantes.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
2	Selección de Facilitadores (1 mes) Identificación y contratación de profesionales y expertos en la temática de derechos humanos, género y violencia contra la mujer para impartir las capacitaciones.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
3	Desarrollo de Contenidos (1 mes) Elaboración de materiales educativos, presentaciones, guías didácticas y recursos audiovisuales para apoyar el proceso de aprendizaje durante las capacitaciones.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
4	Impartición de Capacitaciones (Tiempo variado según la capacitación) Realización de sesiones presenciales o virtuales de capacitación, utilizando técnicas participativas y dinámicas de grupo para fomentar la reflexión, el debate y el intercambio de experiencias.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
5	Evaluación del Impacto (1 mes) Recopilación de retroalimentación y evaluación de los participantes sobre el contenido, la metodología y la relevancia de las capacitaciones, así como seguimiento de cambios en conocimientos, actitudes y comportamientos.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer
6	Sostenibilidad (Tiempo continua) Buscar financiamiento para la sostenibilidad de las actividades a largo plazo. Fortalecer las capacidades de las instituciones locales para la implementación de las actividades. Incidir en la creación de políticas públicas que favorezcan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios públicos: personal de los diferentes niveles de gobierno (nacional, regional, local). • Personal educativo: docentes, personal administrativo y de apoyo de escuelas y colegios. • Líderes comunitarios: líderes de organizaciones sociales, barriales, juveniles, etc. • Población en general: mujeres, hombres, niñas y niños de la comunidad. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. • Personal técnico y facilitadores externos (si es necesario). • Voluntarios o estudiantes universitarios (prácticas o pasantías). 	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales, guías, materiales didácticos, recursos audiovisuales y laptops o tablets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondos públicos, privados, cooperación, donaciones o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> • IND.15. Número de personas participantes en las capacitaciones. • IND.13. Nivel de conocimiento sobre derechos humanos, género y violencia contra la mujer entre los participantes. • IND.11. Cambios en las actitudes y comportamientos de los participantes en relación con la igualdad de género y la violencia contra la mujer. • IND.01. Reducción de casos de violencia de género reportados en el cantón. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR07
		Versión	1.0
PROCESO	DESARROLLO DE PROGRAMAS DE EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y SOCIAL PARA MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Desarrollar programas de fortalecimiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad, brindando acceso a oportunidades de empleo, capacitación vocacional y apoyo para emprendimientos.		
PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> Programas de fortalecimiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad. Informe de impacto del fortalecimiento económico y social para mujeres en situación de vulnerabilidad. 		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Identificación de necesidades (1 mes) Realizar un análisis de las necesidades y demandas específicas de las mujeres en situación de vulnerabilidad en el cantón San Francisco de Milagro en términos de empleo, capacitación y emprendimiento.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
2	Diseño de programas (2 meses) Desarrollar programas de fortalecimiento económico y social adaptados a las necesidades identificadas, considerando aspectos como capacitación laboral, acceso a recursos financieros, desarrollo de habilidades empresariales y apoyo psicosocial.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
3	Colaboración con socios (2 meses) Establecer alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, empresas locales y otras entidades relevantes para la implementación de los programas y la provisión de recursos y apoyo técnico.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
4	Implementación de actividades (Tiempo variado según el programa) Ejecutar las actividades programadas, que pueden incluir cursos de formación profesional, talleres de desarrollo personal y empresarial, asesoramiento para la elaboración de planes de negocios, entre otros.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
5	Acompañamiento y seguimiento (Tiempo variado según el programa) Brindar acompañamiento continuo a las mujeres participantes durante el evento o la capacitación, ofreciendo orientación y apoyo emocional para asegurar su progreso y éxito en las iniciativas emprendidas.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
6	Evaluación y ajuste (1 mes) Realizar evaluaciones periódicas de los programas implementados para medir su impacto y eficacia, identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su relevancia y efectividad.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer

7	Sostenibilidad (Tiempo continua) Buscar financiamiento para la sostenibilidad de las actividades a largo plazo. Fortalecer las capacidades de las instituciones locales para la implementación de las actividades. Incidir en la creación de políticas públicas que favorezcan la igualdad de género y el fortalecimiento de las mujeres.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer
----------	--	---	--

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres en situación de vulnerabilidad: mujeres que viven en condiciones de pobreza, violencia, discriminación o exclusión social. • Mujeres jefas de hogar: mujeres que son las principales responsables del sustento de su familia. • Mujeres con discapacidad: mujeres que tienen alguna discapacidad física, sensorial o intelectual. • Mujeres migrantes: mujeres que han migrado de su lugar de origen en busca de mejores oportunidades. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. • Personal técnico y facilitadores. • Voluntarios o estudiantes universitarios (prácticas o pasantías). 	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales, guías, materiales didácticos, recursos audiovisuales y laptops o tablets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondos públicos, privados, cooperación, donaciones o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> • IND.09. Número de programas desarrollados e implementados. • IND.12 Número de mujeres participantes en los programas. • IND.03 Nivel de conocimiento sobre sus derechos y oportunidades entre las participantes. • IND.01. Reducción de casos de violencia de género reportados en el cantón. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR08
		Versión	1.0
PROCESO	IMPLEMENTAR ACTIVIDADES PARTICIPATIVAS PARA MUJERES		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Desarrollar actividades participativas dirigidas a mujeres de todas las edades para fortalecer capacidades, promover igualdad de derechos y acceso a oportunidades.		
PRODUCTO	Informe de análisis cualitativo de las reflexiones de las mujeres participantes.		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Identificación de Necesidades (1 mes) Realizar un diagnóstico de las necesidades y demandas de las mujeres en la comunidad, identificando áreas de fortalecimiento de capacidades, acceso a oportunidades y promoción de la igualdad de derechos.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
2	Diseño de Actividades (2 meses) Desarrollar actividades participativas y dinámicas adaptadas a las necesidades y características de las mujeres participantes, abordando temas como liderazgo, autoestima, habilidades sociales, derechos humanos, género y fortalecimiento.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de participación ciudadana Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
3	Planificación de Sesiones (1 mes) Establecer un cronograma de sesiones de actividades participativas, definiendo el contenido, la metodología, los recursos necesarios y el lugar de realización de cada sesión.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de participación ciudadana Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
4	Implementación de Actividades (Tiempo variado según la actividad) Ejecutar las sesiones de actividades participativas, facilitando la participación activa de las mujeres, fomentando el diálogo y el intercambio de experiencias, y proporcionando un ambiente de apoyo y respeto mutuo.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de participación ciudadana Consejos consultivos no permanentes Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
5	Evaluación Continua (Tiempo variado según la actividad) Realizar evaluaciones periódicas durante las sesiones para monitorear el progreso y la satisfacción de las participantes, recopilando retroalimentación sobre la relevancia, utilidad y calidad de las actividades desarrolladas.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de participación ciudadana Gestión de Desarrollo e Inclusión Social

6	<p>Seguimiento y Acompañamiento (Tiempo variado según la actividad) Brindar seguimiento y apoyo continuo a las mujeres participantes dentro de las sesiones, proporcionando recursos, información y referencias a servicios de apoyo según sea necesario.</p>	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de participación ciudadana Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
7	<p>Celebración de Logros (1 mes) Reconocer y celebrar los logros individuales y colectivos alcanzados por las mujeres participantes, destacando su fortalecimiento, fortalecimiento de capacidades y avances hacia la igualdad de oportunidades.</p>	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de participación ciudadana Gestión de Desarrollo e Inclusión Social
8	<p>Sostenibilidad (Tiempo continua) Buscar financiamiento para la sostenibilidad de las actividades a largo plazo. Fortalecer las capacidades de las instituciones locales para la implementación de las actividades. Incidir en la creación de políticas públicas que favorezcan la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.</p>	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Gestión de Coordinación de la Unidad de la Mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres de todas las edades: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores. • Mujeres en situación de vulnerabilidad: mujeres que viven en condiciones de pobreza, violencia, discriminación o exclusión social. • Mujeres con discapacidad: mujeres que tienen alguna discapacidad física, sensorial o intelectual. • Mujeres migrantes: mujeres que han migrado de su lugar de origen en busca de mejores oportunidades. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. • Personal técnico y facilitadores externos (si es necesario). • Voluntarios o estudiantes universitarios (prácticas o pasantías). 	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma, pautas de temas, manuales, guías, materiales didácticos, recursos audiovisuales y laptops o tablets. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondos públicos, privados, cooperación, donaciones o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> • IND.14. Número de mujeres participantes en las actividades. • IND.13. Nivel de conocimiento sobre sus derechos y oportunidades entre las participantes. • IND.01. Reducción de casos de violencia de género reportados en el cantón. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR09
		Versión	1.0
PROCESO	ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA¹¹		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Brindar apoyo a los servicios asistenciales y especializados interinstitucionales para la atención a mujeres que han sido víctimas de violencia de género que contribuya a la prevención y erradicación de la violencia de género.		
PRODUCTO	Servicio de apoyo psicológico y legal.		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Recepción de la víctima La víctima se presenta en la Unidad de la Mujer y es recibida por el personal designado en el primer counter de atención. Se le proporciona una recepción y escucha activa, es decir, se le brinda un espacio seguro y de confianza para que la mujer pueda expresar su situación.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Trabajador social
2	Entrevista inicial Un/a profesional designado/a realiza una entrevista inicial con la víctima para recabar información sobre su situación y necesidades. Se escucha activamente a la víctima y se le brinda apoyo emocional durante la entrevista.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Trabajador social
3	Intervención Basándose en la entrevista inicial, se lleva a cabo una valoración de las necesidades específicas de la víctima y valoración de riesgo. Se identifican las áreas de atención prioritarias, como: <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo Psicológico: brindar contención emocional en crisis, primeros auxilios psicológicos y direccionamiento hacia servicios de atención especializada; ● Apoyo Legal: brindar asesoramiento para que la mujer pueda acceder a los servicios de garantía legal; ● Apoyo Social - fortalecimiento: valorar socioeconómicamente el entorno cercano de las usuarias a fin de identificar la composición familiar y sus dinámicas, situación económica, condiciones de vida, presencia de niñas y niños, personas adultas mayores o personas con discapacidad a su cuidado. Así, se establece un plan de acción inmediata para prevenir el incremento de riesgos, definición de acciones internas e interinstitucionales urgentes, y plantear un plan destinado a la reconstrucción de su vida con condiciones dignas y seguras. 	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Psicólogos Abogados Trabajadores Sociales
5	Derivaciones externas Cuando sea necesario, se direccionará y/o coordinará con otras instituciones o servicios especializados, como centros de salud, refugios de emergencia, servicios legales especializados, entre otros. Se proporcionará a la víctima información detallada sobre los servicios especializados externos.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Coordinador/a de la Unidad de la Mujer Psicólogos Abogados Trabajadores Sociales

¹¹ Proceso aplicado posterior a la ejecución del proyecto de asistencia integral para la mujer, junto con los lineamientos del Apéndice C

6	Seguimiento Se realiza un seguimiento de la situación de la víctima para garantizar que efectivamente haya recibido atención dentro de los servicios de la Unidad.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Analista de Investigación
7	Registro y Documentación Se lleva un registro detallado de los servicios brindados a cada usuaria, incluyendo la información recopilada durante la entrevista inicial, las acciones tomadas y direccionamientos externos. Se garantiza la confidencialidad y seguridad de la información registrada de acuerdo a las normativas de protección de datos.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Psicólogos Abogados Trabajadores Sociales
8	Archivo activo y pasivo El archivo de la documentación deberá respetar los lineamientos de la Norma Técnica de Gestión Documental y Archivo.	Gestión de Prevención y Atención a la violencia contra la Mujer	Director/a de la Unidad de la Mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<p>Mujeres por violencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Física: cualquier acto que cause daño o dolor físico, como golpes, patadas, quemaduras, estrangulamiento, etc. ● Psicológica y simbólica: cualquier acto que cause daño o sufrimiento emocional, como humillaciones, insultos, amenazas, intimidación, etc. ● Sexual: cualquier acto que obligue a una mujer a tener contacto sexual no deseado, incluyendo penetración, tocamientos inapropiados, acoso sexual, entre otros. ● Económica o patrimonial: cualquier acto que controle o limite el acceso de la mujer a los recursos económicos o patrimoniales, como negarle el dinero, controlar sus gastos, etc. ● Cibernética: se refiere al uso de la tecnología para perpetrar actos violentos o abusivos específicamente dirigidos contra personas debido a su género., a través del acoso en línea, difusión no consentida de imágenes íntimas, amenazas y discriminación digital. ● Política: abarca actos que buscan limitar, discriminar o coartar la participación política de las mujeres. Esto incluye intimidación, acoso, discriminación y violencia física o verbal con motivaciones políticas, con el objetivo de socavar su presencia e influencia en el ámbito político. ● Gineco-obstétrica: se refiere a prácticas abusivas o deshumanizadoras durante la atención médica relacionada con la salud reproductiva, como el parto. Incluye tratos irrespetuosos, procedimientos innecesarios, falta de consentimiento informado y cualquier forma de maltrato que afecte el bienestar físico y emocional de la mujer durante el proceso obstétrico. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Personal para la asistencia social. ● Personal para la asistencia psicológica. ● Personal para la asesoría legal. ● Personal de apoyo administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Instalaciones adecuadas que cumplan los estándares. Equipamiento de oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondos públicos de gasto corriente o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> ● IND.23. Número de mujeres atendidas. ● IND.24. Porcentaje de mujeres que se sienten seguras y protegidas. ● IND.25. Porcentaje de mujeres que acceden a la justicia. ● IND.26. Porcentaje de mujeres que reconstruyen su vida. ● IND.01. Reducción de casos de violencia de género reportados en el cantón. 		

4.3.4. Fichas de los procesos de la Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la Mujer

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR10
		Versión	1.0
PROCESO	MONITOREO Y EVALUACIÓN PARA LA UNIDAD DE LA MUJER		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las acciones de la Unidad de la Mujer, identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.		
PRODUCTO	Informe del impacto de la gestión de la Unidad de la Mujer		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Diseño o Ajustes al Sistema de Monitoreo y Evaluación (M&E) (2 meses) Definir los objetivos y metas del sistema de monitoreo y evaluación, alineados con los objetivos estratégicos de la Unidad de la Mujer. Identificar los indicadores de resultado, impacto y proceso que permitirán medir el desempeño de las acciones de la Unidad. Establecer los métodos de recolección de datos, frecuencia de monitoreo y responsables de la recopilación de información.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Analista de investigación
2	Diseño o Ajustes a Indicadores e Instrumentos de Monitoreo (2 meses) Diseñar y elaborar instrumentos de recolección de datos, como encuestas, entrevistas, listas de verificación, entre otros, adaptados a las necesidades específicas de la Unidad de la Mujer y sus programas.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Analista de investigación
3	Implementación del Sistema de Monitoreo o Ajustes (2 meses) Capacitar al personal involucrado en la recolección de datos sobre el uso de los instrumentos y la metodología de monitoreo. Iniciar la recolección periódica de datos según el plan establecido, utilizando los instrumentos diseñados y asegurando la calidad y la integridad de la información recopilada.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Analista de investigación
4	Análisis y Reporte de Resultados (4 meses) Analizar los datos recopilados para evaluar el progreso y el impacto de las acciones de la Unidad de la Mujer. Elaborar informes periódicos de monitoreo que resuman los resultados obtenidos, identificar tendencias, áreas de mejora y lecciones aprendidas.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Analista de investigación
5	Evaluación de Impacto (1 meses) Realizar evaluaciones periódicas de impacto para medir el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos por la Unidad de la Mujer. Utilizar métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar el impacto de las acciones en la comunidad y en la situación de las mujeres atendidas.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de Planificación para el Desarrollo Gestión de Desarrollo e Inclusión Social Coordinador/a de Investigación y Política Integral

6	<p>Recomendaciones y Ajustes (1 mes)</p> <p>Identificar áreas de mejora y oportunidades de ajuste en las estrategias y actividades de la Unidad de la Mujer a partir de los resultados del monitoreo y la evaluación. Formular recomendaciones específicas para optimizar el desempeño y la efectividad de la Unidad, asegurando la adecuada atención a las necesidades de las mujeres y la promoción de la igualdad de género.</p>	<p>Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer</p>	<p>Gestión de Planificación para el Desarrollo</p> <p>Gestión de Desarrollo e Inclusión Social</p> <p>Gestión de la Unidad de la Mujer</p>
---	--	---	--

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> ● Representantes de otras unidades organizativas del GAD (si es necesario). ● Socios y colaboradores externos (si aplica). 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. ● Consultoría (si es necesario). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipamiento de la oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondos públicos de gasto corriente o de cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> ● IND.16. Nivel de cumplimiento de los objetivos de las acciones de la Unidad de la Mujer. ● El resultado de todos los indicadores de la Unidad de la Mujer. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR11
		Versión	1.0
PROCESO	REALIZACIÓN DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL CANTÓN		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Realizar estudios e investigaciones periódicas sobre la situación de la violencia de género en el cantón, analizando datos estadísticos y tendencias para informar las políticas y programas de prevención.		
PRODUCTO	Estudios e investigaciones sobre la situación de la violencia de género en el cantón.		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Definición del Tema de Investigación (1 mes) Identificar áreas prioritarias de investigación relacionadas con la violencia de género en el cantón, en consulta con expertos y partes interesadas. Establecer los objetivos específicos de la investigación y las preguntas de investigación que guiarán el estudio.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Director/a de la Unidad de la Mujer Coordinador/a de Investigación y Política Integral
2	Recolección de Datos (1 mes) Diseñar metodologías de investigación adecuadas, incluyendo la selección de muestras, instrumentos de recolección de datos y técnicas de análisis. Recopilar datos estadísticos relevantes sobre casos de violencia de género, utilizando fuentes de información confiables como registros policiales, informes de instituciones de salud, denuncias judiciales, entre otros. Realizar encuestas, entrevistas o grupos focales con víctimas, sobrevivientes, profesionales de la salud, representantes de organizaciones de la sociedad civil y otros actores clave para obtener información cualitativa sobre la problemática.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Coordinador/a de Investigación y Política Integral
3	Análisis de Datos (2 mes) Procesar y analizar los datos recopilados utilizando técnicas estadísticas y cualitativas apropiadas. Identificar patrones, tendencias y factores de riesgo relacionados con la violencia de género en el cantón.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Analista de Política Integral
4	Elaboración de Informes y Reportes (1 meses) Redactar informes detallados que presenten los hallazgos de la investigación de manera clara y objetiva. Incluir recomendaciones basadas en evidencia para informar el diseño y la implementación de políticas y programas de prevención de la violencia de género.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Analista de Política Integral
5	Difusión de Resultados (1 día) Compartir los resultados de la investigación con las autoridades municipales, instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes. Organizar eventos de presentación y discusión de los hallazgos para promover el diálogo y la colaboración en la lucha contra la violencia de género.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de participación ciudadana Director/a de la Unidad de la Mujer Coordinador/a de Investigación y Política Integral

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> • Colaboradores externos, como expertos en violencia de género o instituciones académicas (si aplica). 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. • Personal técnico externo o consultoría (si es necesario). • Voluntarios o estudiantes universitarios (prácticas o pasantías). 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipamiento de oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondos públicos o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> • IND.17. Número de estudios e investigaciones realizados. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-M-UM.12
		Versión	1.0
PROCESO	FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Formular e implementar políticas públicas locales que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres, mediante la participación activa en procesos de consulta y diseño de políticas.		
PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> Políticas públicas locales que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres para el GAD. Políticas públicas locales que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres para la comunidad de Milagro. 		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Identificación de Temáticas Relevantes (1 mes) El equipo de Políticas Públicas para la Igualdad de Género identifica temáticas relevantes relacionadas con la igualdad de género y los derechos de las mujeres que requieren políticas públicas específicas.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Director/a de la Unidad de la Mujer Coordinador/a de Investigación y Política Integral
2	Consulta y Participación (1 mes) Se organizan consultas y espacios de participación ciudadana para recabar opiniones, necesidades y propuestas de la comunidad, organizaciones de la sociedad civil y otros actores relevantes.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Coordinador/a de Investigación y Política Integral
3	Análisis de Información (1 mes) Se analiza la información recopilada durante las consultas, así como datos estadísticos y estudios pertinentes, para identificar áreas de intervención prioritarias y necesidades específicas.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de las Comisiones Legislativas
4	Diseño de Políticas Públicas (1 mes) Con base en los resultados de la consulta y el análisis de información, se diseñan propuestas de políticas públicas que aborden las necesidades identificadas y promuevan la igualdad de género y los derechos de las mujeres.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de las Comisiones Legislativas Coordinador/a de Investigación y Política Integral
5	Validación y Aprobación (1 mes) Las propuestas de políticas públicas son sometidas a procesos de validación y aprobación por parte de instancias pertinentes del municipio, como el Concejo Municipal u otras autoridades competentes.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de las Comisiones Legislativas Director/a de la Unidad de la Mujer
6	Implementación y Seguimiento (Tiempo variable según la política y recursos) Una vez aprobadas, las políticas públicas son implementadas por las unidades	Gestión de Investigación y	Gestiones que les afecta de forma

	responsables, mientras el equipo de Políticas Públicas para la Igualdad de Género monitorea su ejecución y realiza ajustes según sea necesario.	Política Integral para los derechos de la mujer	transversal
7	Evaluación (Variable, depende de la implementación) Se realizan evaluaciones periódicas para medir el impacto de las políticas públicas implementadas, identificar áreas de mejora y ajustar estrategias según los resultados obtenidos.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de Dirección de la Unidad de la Mujer

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> ● Representantes de otras unidades organizativas del municipio. ● Representantes de organizaciones de la sociedad civil. ● Grupos de mujeres y líderes comunitarios. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> ● Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. ● Personal técnico externo o consultoría (si es necesario). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Equipamiento de oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fondos públicos de gasto corriente o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> ● IND.18. Número de políticas públicas locales de igualdad de género formuladas e implementadas. ● IND.19. Nivel de participación de las mujeres, organizaciones de mujeres y sociedad civil en el proceso de formulación e implementación de las políticas públicas. ● IND.20. Grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas públicas. 		

FICHA DE PROCESO		Código	GAD-Mi-UM.PR13
		Versión	1.0
PROCESO	INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN POLÍTICAS, PROGRAMAS Y PROYECTOS MUNICIPALES		
UNIDAD RESPONSABLE	Unidad de la Mujer		
OBJETIVO	Trabajar en conjunto con otras direcciones y departamentos municipales para integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos del gobierno local.		
PRODUCTO	<ul style="list-style-type: none"> Informe del conocimiento sobre la perspectiva de género entre el personal del gobierno local. Informe del grado de integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos del gobierno local. 		
No.	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	
		Responsable	Colaborador
1	Sensibilización y Capacitación (2 meses) Se realizan talleres de sensibilización y capacitación sobre género y políticas públicas dirigidos a los representantes de las direcciones y departamentos municipales para crear conciencia y generar compromiso con la integración de la perspectiva de género.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de la Coordinación de Investigación y Política Integral
2	Identificación de Necesidades (1 mes) El equipo de Género y Coordinación Interinstitucional identifica las áreas y políticas municipales que requieren integrar la perspectiva de género para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de las mujeres.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Coordinador/a de Investigación y Política Integral
3	Análisis de Políticas y Programas (1 semana) Se analizan las políticas, programas y proyectos existentes del gobierno local para identificar áreas de mejora y oportunidades de integración de la perspectiva de género.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Analista de política integral
4	Diseño de Estrategias (1 mes) Se diseñan estrategias específicas para integrar la perspectiva de género en cada política, programa y proyecto identificado, considerando las necesidades y realidades locales.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Coordinador/a de Investigación y Política Integral Analista de política integral
5	Implementación (Tiempo variable según la política y recursos) Se implementan las estrategias diseñadas en coordinación con las direcciones y departamentos municipales correspondientes, asegurando que la perspectiva de género esté presente en todas las etapas del ciclo de políticas públicas.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Gestión de la Unidad de la Mujer Gestión transversal de agregadores de valor y apoyo
6	Seguimiento y Monitoreo (Tiempo Variables, depende de la implementación) Se realiza un seguimiento continuo de la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos municipales, identificando posibles obstáculos y áreas de mejora.	Gestión de Investigación y Política Integral para los derechos de la mujer	Coordinador/ar de Investigación y Política Integral
7	Evaluación y Retroalimentación (1 mes) Se lleva a cabo una evaluación periódica de los resultados obtenidos en la integración	Gestión de Investigación y	Director/a de la Unidad de la Mujer

	de la perspectiva de género, utilizando indicadores específicos y recopilando retroalimentación de los actores involucrados.	Política Integral para los derechos de la mujer	Coordinador/a de Investigación y Política Integral
--	--	---	--

POBLACIÓN OBJETIVA		
<ul style="list-style-type: none"> Todas las direcciones y departamentos municipales. 		
RECURSOS HUMANOS	RECURSOS DE EQUIPOS Y MATERIALES	RECURSOS FINANCIEROS
<ul style="list-style-type: none"> Equipo técnico de la Unidad para el diseño y evaluación del programa. Personal técnico externo (si es necesario). 	<ul style="list-style-type: none"> Equipamiento de oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> Fondos públicos o cooperación.
INDICADORES DE DESEMPEÑO:		
<ul style="list-style-type: none"> IND.21. Nivel de conocimiento sobre la perspectiva de género entre el personal del gobierno local. IND.22. Grado de integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos del gobierno local. 		

4.3.5. Lineamientos para la articulación con el plan de seguridad ciudadana

Según las directrices del Ministerio del Interior, el Consejo de Seguridad Ciudadana Municipal será el que lidere todo el ciclo de política pública en materia de seguridad ciudadana. La ordenanza GADMM No.23-2011, establece que una de las atribuciones del Consejo de Seguridad del cantón Milagro es concertar, organizar, planificar, controlar y evaluar los planes de seguridad ciudadana en el cantón de Milagro¹².

El Consejo de Seguridad Ciudadana de Milagro (CSCM) en un actor principal para garantizar la seguridad y erradicar la violencia contra la Mujer, es por ello, que la Unidad de la Mujer y la Dirección de Seguridad y Control Territorial contribuirán con el Consejo de Seguridad Ciudadana para diseñar e implementar un Plan de seguridad ciudadana en el cantón.

Considerando la corresponsabilidad del GAD en su componente de Seguridad Ciudadana y Convivencia, la Unidad de la Mujer contribuirá en los procesos para promover acciones para garantizar la seguridad de las mujeres con el fin de coadyuvar al ejercicio pleno de los derechos humanos y de los derechos y garantías constitucionales. La estrategia que se aplicará será la prevención y atención de las violencias en el marco de los derechos humanos aplicando los enfoques de igualdad, género, intercultural, generacional, movilidad humana y discapacidades.

Para garantizar el uso y el disfrute de un ambiente seguro, que permita el acceso equitativo a los espacios públicos con enfoque inclusivo; se aplicará como estrategia, el prever, prevenir y controlar

¹² Ordenanza GADMM No.23-2011

con pertinencia territorial los fenómenos de violencia para fortalecer la convivencia pacífica en el entorno de las mujeres.

El GAD debe establecer estrategias para promover acciones para la reducción de la violencia que no se encuentra estrictamente relacionada con la violencia criminal. Las diferentes acciones son competencia de diferentes unidades orgánicas del GAD y sus instituciones adscritas. Como valor agregado al diseño de la Unidad de la Mujer se encuentra información en este documento sobre la violencia de género contra la mujer (**Apartado 3.4.1**), la perspectiva de las mujeres milagreñas respecto a su seguridad (**Apartado 3.4.2**), y criterios de seguridad por parte de profesionales entrevistados (**Apartado 3.4.5**). Además de los mapas georreferenciados de las encuestas realizadas (**Apéndice B**), información importante para la participación futura de la Unidad de la Mujer en la alineación con el plan de seguridad. Es así que las principales acciones son:

Tabla 14. Acciones de las diferentes unidades orgánicas del GAD y sus instituciones adscritas

Componentes	Principales actividades	Responsables
Prevención de femicidios y violencias contra la mujer	Fortalecer a las Coordinaciones de la Unidad de la Mujer	Dirección de la Unidad de la Mujer. Dirección de Talento Humano.
	Implementar programas educativos en escuelas, colegios y comunidades para promover relaciones igualitarias y prevenir la violencia de género desde una edad temprana.	Dirección de la Unidad de la Mujer. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Comunicación y Marketing. Ministerio de Educación. Junta Cantonal de Protección de Derechos. Gremios. Academia.
	Realizar campañas de sensibilización a nivel local y comunitario sobre la importancia del respeto, la igualdad de género interseccional y la prevención de la violencia contra la mujer, utilizando diversos medios de comunicación y eventos públicos.	Dirección de la Unidad de la Mujer. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Comunicación y Marketing. Junta Cantonal de Protección de Derechos. Gremios. Academia.
	Brindar capacitaciones regulares sobre derechos humanos, género interseccional y violencia contra la mujer dirigidas a funcionarios públicos, personal educativo, líderes comunitarios y la población en general.	Dirección de la Unidad de la Mujer. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Comunicación y Marketing. Ministerio de Educación. Junta Cantonal de Protección de Derechos. Gremios. Academia.
	Incrementar y mejorar la efectividad de las actuaciones de protección de derechos de víctimas de violencias basadas en género, en el marco de la Junta Cantonal de Protección de Derechos.	Junta Cantonal de Protección de Derechos.

Atención de las violencias contra NNA	Coordinar con los servicios especializados interinstitucionales para mejorar los procesos de atención a las víctimas, así como el fortalecimiento del asesoramiento legal y el apoyo psicosocial.	Junta Cantonal de Protección de Derechos. Dirección de Seguridad y Control Territorial. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Participación Ciudadana. Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos. Defensoría del Pueblo. Organizaciones de la Sociedad Civil.
	Fortalecer los servicios de apoyo psicológico, asesoramiento legal en el cantón que contribuyan a la prevención y erradicación de la violencia de género.	Junta Cantonal de Protección de Derechos. Dirección de Seguridad y Control Territorial. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Participación Ciudadana. Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos. Defensoría del Pueblo. Organizaciones de la Sociedad Civil.
Fortalecimiento de la comprensión de los fenómenos que afectan la seguridad humana	Fortalecer la coordinación y colaboración con otras instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales (ONG) y grupos comunitarios para garantizar una respuesta integral y efectiva ante la violencia de género.	Junta Cantonal de Protección de Derechos. Dirección de Seguridad y Control Territorial. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Participación Ciudadana. Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos. Defensoría del Pueblo. Organizaciones de la Sociedad Civil.
	Desarrollar capacitaciones dirigidas a la ciudadanía y organizaciones comunitarias para la promoción de la participación de las asambleas comunitarias y del enfoque de seguridad humana en el cantón.	Dirección de Participación Ciudadana. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Seguridad y Control Territorial. Asambleas comunitarias. Organizaciones de la Sociedad Civil. Academia. Cooperación Internacional.
	Implementar acompañamientos técnicos a los liderazgos y organizaciones de la sociedad civil para que puedan diseñar e implementar programas y proyectos de prevención del delito y violencias.	Dirección de Participación Ciudadana. Dirección de Desarrollo e Inclusión Social. Dirección de Seguridad y Control Territorial. Organizaciones de la Sociedad Civil. Academia. Cooperación Internacional.
Promoción de la seguridad comunitaria, autoprotección y denuncia ciudadana	Implementar campañas de socialización de las líneas telefónicas para la denuncia segura de delitos de extorsión.	Dirección de Seguridad y Control Territorial. Dirección de Comunicaciones y Marketing. Policía Nacional del Ecuador. Fiscalía General del Estado.
	Implementar capacitaciones en materia de autoprotección y fomento de la denuncia segura para liderazgos y organizaciones de la sociedad civil que participan en la gestión territorial de la seguridad y convivencia.	Junta Cantonal de Protección de Derechos. Dirección de Seguridad y Control Territorial. Dirección de Participación Ciudadana. Policía Nacional del Ecuador. Organizaciones de la Sociedad Civil. Academia. Cooperación Internacional.
	Desarrollar programas y proyectos dirigidos a la promoción de la seguridad comunitaria.	Dirección de Seguridad y Control Territorial. ECU-911.

En el marco de la seguridad ciudadana, es necesario que algunas medidas establecidas para los ejes de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 Mujeres, niñas y adolescentes¹³ sean consideradas en las actividades que realiza el Consejo de Seguridad Ciudadana de Milagro (CSCM). La Unidad de la Mujer y la Dirección de Desarrollo e Inclusión Social, por sus competencias tienen relación directa con los siguientes ejes, y podrán proponer al Consejo de Seguridad Ciudadana de Milagro medidas adicionales.

- A. Eje. Economía y empleo
 - Visibilizar las condiciones de explotación que viven las niñas y adolescentes que se dedican al trabajo remunerado del hogar.
- B. Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida
 - Brindar servicios de cuidado y disminuir el número de horas que las mujeres tienen que dedicar al cuidado y así puedan realizar otras actividades.
- C. Salud – derechos sexuales y reproductivos
 - Erradicar el embarazo en niñas y adolescentes, implementando políticas integrales.
 - Garantizar servicios de atención en salud para niñas, adolescentes y mujeres víctimas de violencia de género.
- D. Educación y conocimiento
 - Garantizar escuelas libres de violencia, promoviendo una convivencia y aprendizaje basados en derechos humanos y con enfoque de género.
- E. Deporte y actividad física
 - Aumentar la participación de niñas, niños y adolescentes en actividades deportivas y recreativas, promoviendo programas y espacios seguros y adaptados para el ejercicio de este derecho, con perspectiva de género y pertinencia cultural.
- F. Participación política y toma de decisiones
 - Garantizar el derecho de mujeres políticas, autoridades y defensoras de derechos humanos a una vida libre de violencia en el ámbito público y político.
- G. Vida libre de violencia de género
 - Implementar acciones integrales e interinstitucionales para la prevención de la violencia de género y atención a víctimas.
 - Garantizar el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género a servicios de justicia integrales, oportunos y eficientes.
 - Fortalecer la respuesta del Estado en casos de femicidio y muertes violentas por razones de género.
 - Elaborar estrategias y herramientas para que las niñas y niños puedan navegar seguros en las redes sociales y prevenir el ciberacoso.

4.4. Monitoreo y evaluación

Para monitorear y evaluar la gestión de una Unidad de la Mujer, se utilizan diversos mecanismos que permitan medir el desempeño, identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Algunos de estos mecanismos son:

¹³ <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2023/02/ANIG-NNA-OK.pdf>

- **Indicadores de desempeño:** Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para medir el progreso y los resultados de las actividades y programas de la Unidad de la Mujer. Estos indicadores pueden estar relacionados con la atención de casos, la participación en programas, la satisfacción de las usuarias, entre otros aspectos relevantes.
- **Sistemas de seguimiento y registro:** Implementar sistemas de seguimiento que permitan registrar y documentar todas las actividades realizadas por la Unidad de la Mujer, así como el progreso en el logro de los objetivos. Estos sistemas pueden incluir bases de datos, registros de casos, informes periódicos, entre otros. En este punto es importante mencionar la importancia que tiene en que la Unidad de la Mujer gestione acciones para que la información del cantón se vincule al Registro Único de Violencia.
- **Encuestas y evaluaciones:** Realizar encuestas periódicas dirigidas a las usuarias, colaboradores y otras partes interesadas para evaluar la calidad de los servicios¹⁴, la satisfacción del usuario, la percepción del impacto de las intervenciones y las áreas de mejora. En los procesos de la unidad fue integrado este mecanismo. Además, nos permite mantener las líneas bases de los indicadores sobre el número de los tipos de casos de violencia, concurrencia, zonificación, estratificación entre otros aspectos de la estadística en investigaciones cuantitativas.
- **Grupos focales y entrevistas:** Organizar grupos focales y entrevistas con usuarias, personal de la Unidad de la Mujer, líderes comunitarios y otras partes interesadas para recopilar retroalimentación cualitativa sobre la efectividad de los programas y actividades, así como para identificar necesidades y oportunidades. Es de suma importancia para las investigaciones cualitativas, ya que las mujeres y la comunidad en general participan con sus experiencias, perspectivas y reflexiones sobre la violencia de género contra las mujeres. Este puede ser un mecanismo para la operativización efectiva y participativa de Consejos Consultivos no permanentes y de la Mesa Cantonal de Protección Integral de Derechos del Cantón Milagro.
- **Análisis de datos:** Realizar análisis periódicos de los datos recopilados para identificar tendencias, patrones y áreas de mejora. Estos análisis pueden ayudar a tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos y la revisión de estrategias.
- **Evaluaciones externas:** Realizar evaluaciones externas periódicas a cargo de expertos independientes para evaluar el impacto y la eficacia de las intervenciones de la Unidad de la Mujer. Estas evaluaciones pueden proporcionar una perspectiva objetiva y sugerencias para mejorar la gestión.
- **Reuniones de revisión y planificación:** Organizar reuniones periódicas de revisión y planificación con el equipo de la Unidad de la Mujer para analizar el progreso, identificar desafíos y establecer acciones correctivas. Estas reuniones pueden ayudar a mantener el enfoque en los objetivos y mejorar la coordinación interna.

¹⁴ El GAD debe considerar lo descrito en la Guía metodológica para la medición y evaluación de la percepción de la calidad de los servicios públicos emitida por el Ministerio del Trabajo.

Al utilizar estos mecanismos de monitoreo y evaluación de manera integrada y sistemática, se puede mejorar de manera continua la gestión de la Unidad de la Mujer y garantizar que se cumplan los objetivos de manera efectiva y eficiente, además de contribuir a otros estamentos del GAD y del sistema de protección contra la violencia de la mujer (Figura 36).

El monitoreo debe ir de la mano con un sistema de consolidación de información que debe ser alimentado por cada unidad involucrada en los procesos de la Unidad de la Mujer, y dicho sistema debe estar accesible para permitir el flujo de retroalimentación.

Figura 36. Modelo gráfico para el monitoreo y evaluación de la gestión de la Unidad de la Mujer.



El modelo de gestión de la Unidad de la Mujer fue diseñado de manera técnica con un enfoque en procesos, por lo que se establecieron fichas de procesos descritas en los puntos 4.3.2; 4.3.3 y 4.3.4, que cuentan con indicadores de desempeño según el objetivo establecido y el o los productos que genera. Cada indicador de las fichas de procesos ha sido enumerado, y posteriormente trasladado a las tablas de indicadores, tal como se muestra en las tablas de los puntos 4.4.1 y 4.4.2, manteniendo la numeración asignada en su ficha de procesos, de acuerdo al modelo establecido.

Para asegurar una gestión efectiva, la Dirección de Planificación para el Desarrollo organizará reuniones de coordinación, evaluación y retroalimentación con cada unidad relacionada con los procesos de la Unidad de la Mujer y su modelo de gestión. Además, se recopilarán datos de diversas entidades como ECU911, Consejo de la Judicatura, Defensoría del Pueblo, Policía Nacional, entre otras. Con toda esta información, se puede actualizar el catálogo de indicadores y comenzar a establecer líneas base. Posteriormente, estos datos pueden ser analizados con la nueva información recibida para realizar las actualizaciones pertinentes. En la Tabla 15 Y 16 se propone un inventario de indicadores que puede ser utilizado para la gestión de la Unidad de la Mujer según el avance en su implementación.

Tabla 15. Inventario de indicadores de gestión de la Unidad de la Mujer

4.4.1. Indicadores de gestión de la Unidad de la Mujer							
COD	INDICADOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	DESEGREGACIÓN	LIMITACIONES
IND.03	Mejora en la calidad de la atención a las mujeres víctimas de violencia de género	Incremento en el nivel de satisfacción de las mujeres con la atención recibida por parte de las instituciones y servicios especializados en violencia de género, en un período de tiempo determinado, en comparación con un período anterior.	Medir el progreso en la calidad de la atención que reciben las mujeres víctimas de violencia de género.	$((\text{Satisfacción actual con la atención} - \text{Satisfacción anterior con la atención}) / \text{Satisfacción anterior con la atención}) \times 100.$	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor positivo: Indica una mejora en la calidad de la atención que reciben las mujeres. ● Un valor negativo: Indica una disminución en la calidad de la atención que reciben las mujeres. ● Un valor de 0: Indica que no hay cambios en la calidad de la atención que reciben las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de servicio: Atención médica, psicológica, legal, social, etc. ● Institución: Instituciones públicas, ONGs, etc. ● Tiempo de espera: Tiempo que las mujeres tardan en recibir atención. ● Trato recibido: Trato amable, respetuoso y profesional. ● Información proporcionada: Información clara, completa y oportuna. ● Acceso a la justicia: Acceso a medidas de protección, reparación del daño y justicia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Subjetividad: La satisfacción es una percepción individual que puede variar de una mujer a otra. ● Metodología de medición: La metodología utilizada para medir la satisfacción puede afectar la precisión del indicador. ● Disponibilidad de datos: La falta de datos confiables y comparables puede afectar la precisión del indicador.
IND.04	Número de mujeres líderes reconocidas	Número total de mujeres que han recibido un reconocimiento público por su trabajo en diferentes ámbitos, como resultado de la organización de eventos para el reconocimiento, en un período de tiempo determinado.	Medir el número de mujeres líderes que han sido reconocidas por su labor y liderazgo en la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer.	Número total de mujeres líderes reconocidas en el período actual.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor alto: Indica que se está reconociendo a un número significativo de mujeres líderes por su trabajo. ● Un valor bajo: Indica que se necesita hacer más para visibilizar y reconocer el trabajo de las mujeres líderes. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de reconocimiento: Premios, menciones honoríficas, homenajes, etc. ● Ámbito de trabajo: Activismo, política, economía, cultura, educación, etc. ● Edad de las mujeres: Jóvenes, adultas, adultas mayores. ● Contexto: Urbano, rural. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Subregistro: No todos los eventos para el reconocimiento son documentados. ● Criterios de selección: Los criterios de selección para las mujeres a ser reconocidas pueden variar. ● Disponibilidad de datos: La falta de datos confiables y comparables puede afectar la precisión del indicador.
IND.06	Número de proyectos de inversión elaborados	Número total de proyectos de inversión que han sido elaborados y presentados a	Medir el número de proyectos de inversión elaborados para la Unidad de la Mujer que	Número total de proyectos de inversión elaborados /	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor alto: Indica que se está trabajando en la ejecución de un número significativo de proyectos para la Unidad de la 	<ul style="list-style-type: none"> ● Temática: Igualdad de género, prevención de la violencia contra la mujer, empoderamiento económico 	<ul style="list-style-type: none"> ● Subregistro: No todos los proyectos de inversión elaborados son documentados. ● Criterios de selección: Los criterios de

		potenciales financiadores, en un período de tiempo determinado.	contribuyen al fortalecimiento de la infraestructura, de sus actividades y programas en favor de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra la mujer.	Número total de proyectos de inversión ejecutados.	Mujer. ● Un valor bajo: Puede indicar que se necesita fortalecer la capacidad técnica para la elaboración y ejecución de proyectos o que no hay suficientes recursos disponibles para financiar los proyectos.	de las mujeres, etc. ● Financiamiento: Fondos propios de la Unidad de la Mujer, cooperación internacional, donaciones, etc. ● Etapa de desarrollo: Idea, formulación, presentación, ejecución.	selección de los proyectos a ser financiados pueden variar. ● Disponibilidad de datos: La falta de datos confiables y comparables puede afectar la precisión del indicador.
IND.07	Monto de inversión total en los proyectos	Suma total de los recursos financieros asignados a los proyectos de inversión, incluyendo fondos públicos, privados y de cooperación internacional, en un período de tiempo determinado.	Medir el monto total de inversión en los proyectos de inversión elaborados para la Unidad de la Mujer que contribuyen al fortalecimiento de la infraestructura, de sus actividades y programas en favor de la igualdad de género y la prevención de la violencia contra la mujer.	Σ (Monto de inversión en cada proyecto).	● Un valor alto: Indica que se está invirtiendo una cantidad significativa de recursos en proyectos para la Unidad de la Mujer. ● Un valor bajo: Puede indicar que se necesitan más recursos para financiar los proyectos o que no hay suficientes proyectos con potencial de impacto.	● Fuente de financiamiento: Fondos propios de la Unidad de la Mujer, cooperación internacional, donaciones, etc. ● Temática: Igualdad de género, prevención de la violencia contra la mujer, empoderamiento económico de las mujeres, etc. ● Etapa de desarrollo: Idea, formulación, presentación, ejecución.	● Disponibilidad de datos: La falta de información precisa sobre el monto de inversión en cada proyecto puede afectar la precisión del indicador. ● Variabilidad de la moneda: El valor de la moneda puede cambiar con el tiempo, lo que puede afectar la comparabilidad del indicador entre diferentes períodos.
IND.08	Mejora en la infraestructura de la unidad de la mujer	Escala de evaluación que mide la calidad de la infraestructura de la Unidad de la Mujer en diferentes aspectos, como la accesibilidad, la seguridad, la comodidad, la funcionalidad y la dotación de recursos.	Medir el grado de mejora en la infraestructura de la Unidad de la Mujer, en términos de su capacidad para responder a las necesidades de las mujeres y ofrecer un espacio seguro y adecuado para el desarrollo de sus actividades.	Índice de Mejora en la Infraestructura = $(\Sigma$ (Puntuación actual - Puntuación inicial) / Número de aspectos evaluados) x 100.	● Un valor positivo: Indica que la infraestructura de la Unidad de la Mujer ha mejorado en el período de tiempo evaluado. ● Un valor negativo: Indica que la infraestructura de la Unidad de la Mujer ha empeorado en el período de tiempo evaluado. ● Un valor de 0: Indica que no ha habido cambios en la infraestructura de la Unidad de la Mujer en el período de tiempo evaluado.	● Aspectos evaluados: Accesibilidad, seguridad, comodidad, funcionalidad, dotación de recursos (equipos, materiales, etc.). ● Población objetivo: Mujeres que utilizan los servicios de la Unidad de la Mujer. ● Ubicación: Urbana, rural.	● Subjetividad: La evaluación de la infraestructura puede ser subjetiva y depender de la percepción de las personas que la utilizan. ● Disponibilidad de datos: La falta de información precisa sobre la infraestructura de la Unidad de la Mujer en el período inicial puede afectar la precisión del indicador.
IND.09	Número de programas	Número total de programas que se han	Medir la cantidad de programas que se han	Número total de programas	● Un valor sobre lo planificado: Indica que se está realizando un	● Temática: Programas de educación, salud, desarrollo	● No todos los programas son iguales: Algunos programas pueden tener un

	desarrollados e implementados	diseñado, puesto en marcha y están funcionando para abordar una problemática o necesidad particular en un período de tiempo determinado.	desarrollado e implementado para alcanzar un objetivo específico.	desarrollados e implementados.	esfuerzo significativo para abordar la problemática o necesidad. ● Un valor bajo de lo planificado: Puede indicar que no se está haciendo lo suficiente o que los programas no son efectivos.	económico, etc. ● Población objetivo: Niños, niñas, mujeres, hombres, personas mayores, etc. ● Financiamiento: Fondos públicos, privados o cooperación. ● Cobertura: Número de personas o comunidades beneficiadas por los programas.	mayor impacto que otros. ● La calidad de los datos: La falta de información precisa y actualizada puede afectar la confiabilidad del indicador.
IND.10	Número de personas alcanzadas por las campañas	Este indicador mide el número de personas que han sido expuestas a las campañas de sensibilización sobre la violencia contra la mujer.	El objetivo de este indicador es evaluar el alcance de las campañas y su impacto en la población.	Número de personas alcanzadas por las campañas = (Número de personas que han visto o escuchado las campañas) / (Población objetivo).	● Un valor alto de este indicador indica que las campañas han sido exitosas en llegar a un gran número de personas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este indicador no mide el impacto real de las campañas en la población.	● Sexo, edad,, nivel educativo, nivel socioeconómico, ubicación geográfica.	● Dificultad para determinar la población objetivo: Es difícil determinar la población objetivo de las campañas, ya que no todas las personas están expuestas a las mismas campañas. ● Dificultad para medir el impacto real de las campañas: Este indicador no mide el impacto real de las campañas en la población, ya que no se sabe si las personas que han visto o escuchado las campañas han cambiado su comportamiento o actitud hacia la violencia contra la mujer.
IND.12	Número de mujeres participantes en los programas.	Este indicador mide la cantidad total de mujeres que participan en los programas ofrecidos por la Unidad de la Mujer durante un período específico.	Evaluar el alcance y la efectividad de los programas dirigidos a mujeres ofrecidos por la Unidad de la Mujer.	Número de mujeres participantes en los programas = Número total de mujeres que participan en los programas / Población objetivo de los programas	● Un aumento en el número de mujeres participantes indica una mayor participación y alcance de los programas de la Unidad de la Mujer. ● Una disminución podría sugerir la necesidad de revisar y mejorar las estrategias de promoción y difusión de los programas.	● El indicador puede desagregarse por: ● Tipo de programa ofrecido (por ejemplo, prevención de violencia de género, capacitación laboral, empoderamiento económico, etc.). ● Grupo demográfico Sexo, edad,, nivel educativo, nivel	No todos los programas pueden atraer la misma cantidad de participantes, lo que puede sesgar la interpretación del indicador. No considera la calidad de la participación o el impacto de los programas en la vida de las mujeres. Puede subestimar la participación si no se registran adecuadamente todas las actividades y asistencias. No captura la retención o continuidad

						socioeconómico, ubicación geográfica	de la participación de las mujeres en los programas a lo largo del tiempo.
IND.14	Número de mujeres participantes en las actividades.	Este indicador mide el número de mujeres que participan en las actividades de los programas de atención a mujeres víctimas de violencia.	El objetivo de este indicador es evaluar el alcance de las actividades de los programas y su impacto en las mujeres.	Número de mujeres participantes en las actividades = $\frac{\text{Número total de mujeres que participan en las actividades}}{\text{Población objetivo de las actividades}}$	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor alto de este indicador indica que las actividades de los programas están llegando a un gran número de mujeres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este indicador no mide el impacto real de las actividades en las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sexo, edad,, nivel educativo, nivel socioeconómico, ubicación geográfica- 	<p>Dificultad para determinar la población objetivo: Es difícil determinar la población objetivo de las actividades, ya que no todas las mujeres que sufren violencia buscan ayuda.</p> <p>Dificultad para medir el impacto real de las actividades: Este indicador no mide el impacto real de las actividades en las mujeres, ya que no se sabe si las mujeres que participan en las actividades han logrado superar la violencia.</p>
IND.15	Número de personas participantes en las capacitaciones.	El indicador "Número de personas participantes en las capacitaciones" mide la cantidad de personas que han asistido y completado una capacitación específica o un conjunto de capacitaciones durante un período determinado.	<p>Evaluar el alcance de las iniciativas de capacitación.</p> <p>Medir el nivel de participación de los empleados en las actividades de aprendizaje.</p> <p>Identificar áreas de mejora en la gestión de la capacitación.</p>	Número de personas participantes en las capacitaciones = $\frac{\text{Número total de participantes}}{\text{Población objetivo}}$	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto número de participantes indica que las capacitaciones están llegando a un público amplio. ● Un bajo número de participantes puede indicar que las capacitaciones no son atractivas o que no están bien difundidas. ● Es importante desagregar los datos por tipo de capacitación, área de trabajo y cargo para obtener una mejor comprensión de la participación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de capacitación: presencial, virtual, inducción, técnica, etc. ● Área de trabajo: ventas, producción, marketing, etc. ● Cargo: gerencia, supervisión, operativo, etc. 	<p>Este indicador no mide la calidad de las capacitaciones ni el impacto que tienen en el desempeño de los empleados.</p> <p>Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente.</p> <p>La definición de "participante" puede variar según la organización.</p>
IND.16	Nivel de cumplimiento de los objetivos de las acciones de la Unidad de la Mujer.	El indicador "Nivel de cumplimiento de los objetivos de las acciones de la Unidad de la Mujer" mide el grado en que se han logrado los objetivos específicos de las acciones o programas	<p>Evaluar la eficacia de las acciones de la Unidad de la Mujer.</p> <p>Medir el impacto de las acciones en la promoción de la igualdad de género.</p> <p>Identificar áreas de mejora en la gestión de la</p>	Nivel de cumplimiento de los objetivos = $\frac{\text{Número de objetivos logrados}}{\text{Número total de objetivos}} \times 100$	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto nivel de cumplimiento indica que las acciones de la Unidad de la Mujer son efectivas para alcanzar sus objetivos. ● Un bajo nivel de cumplimiento puede indicar que las acciones no son adecuadas o que no se están implementando 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de acción: sensibilización, capacitación, promoción, apoyo a proyectos, etc. ● Objetivo: aumentar la participación de las mujeres en la política, reducir la violencia de género, mejorar la salud de las mujeres, etc. 	<p>Este indicador no mide la calidad de las acciones ni el impacto que tienen en la vida de las mujeres.</p> <p>Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente.</p> <p>La definición de "objetivo" puede variar según la Unidad de la Mujer.</p>

		implementados por la Unidad de la Mujer durante un período determinado.	Unidad de la Mujer.		correctamente. ● Es importante desagregar los datos por tipo de acción, objetivo y población objetivo para obtener una mejor comprensión del nivel de cumplimiento.	● Población objetivo: mujeres jóvenes, mujeres rurales, mujeres indígenas, etc.	
IND.17	Número de estudios e investigaciones realizados.	El indicador "Número de estudios e investigaciones realizados" mide la cantidad de estudios e investigaciones que se han completado durante un período determinado.	Evaluar la productividad de la unidad de investigación. Medir el volumen de conocimiento generado por la unidad. Identificar áreas de investigación prioritarias.	Número de estudios e investigaciones realizados = Número total de estudios e investigaciones / Población objetivo.	● Un alto número de estudios e investigaciones realizados indica que la unidad de investigación es productiva. ● Un bajo número de estudios e investigaciones realizados puede indicar que la unidad no cuenta con los recursos suficientes o que no está bien organizada. ● Es importante desagregar los datos por tipo de estudio, área de investigación y financiamiento para obtener una mejor comprensión de la productividad.	● Tipo de estudio: cuantitativo, cualitativo, experimental, no experimental, etc. ● Área de investigación: ciencias sociales, ciencias naturales, ingeniería, etc. ● Financiamiento: interno, externo, público, privado, etc.	Este indicador no mide la calidad de los estudios e investigaciones ni su impacto en la comunidad científica. Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente. La definición de "estudio" e "investigación" puede variar según la unidad de investigación.
IND.18	Número de políticas públicas locales de igualdad de género formuladas e implementadas.	Número de políticas públicas locales de igualdad de género formuladas e implementadas.	Evaluar el compromiso del gobierno local con la igualdad de género. Medir el avance en la implementación de la agenda de género a nivel local. Identificar áreas de mejora en la gestión de las políticas públicas locales de igualdad de género.	Número de políticas públicas locales de igualdad de género = Número total de políticas públicas locales de igualdad de género / Población objetivo.	● Un alto número de políticas públicas locales de igualdad de género indica que el gobierno local está comprometido con la promoción de la igualdad de género. ● Un bajo número de políticas públicas locales de igualdad de género puede indicar que el gobierno local no tiene la voluntad política o los recursos necesarios para abordar este tema. ● Es importante desagregar los	● Tipo de política: leyes, ordenanzas, decretos, programas, etc. ● Área de intervención: violencia de género, participación política de las mujeres, educación, salud, etc. ● Financiamiento: municipal, nacional, internacional, etc.	Este indicador no mide la calidad de las políticas públicas locales de igualdad de género ni su impacto en la vida de las mujeres y las niñas. Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente. La definición de "política pública local de igualdad de género" puede variar según el contexto local.

					datos por tipo de política, área de intervención y financiamiento para obtener una mejor comprensión del avance en la implementación de la agenda de género.		
IND.22	Grado de integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos del GADI.	Mide el grado en que se ha incorporado la perspectiva de género en las diferentes etapas del ciclo de las políticas públicas, programas y proyectos del GAD (diseño, implementación, seguimiento y evaluación).	Evaluar el compromiso del gobierno local con la igualdad de género. Medir el impacto de la integración de la perspectiva de género en la vida de las mujeres y las niñas. Identificar áreas de mejora para fortalecer la transversalización de género en la gestión pública local.	Grado de integración = (Número de políticas, programas y proyectos que integran la perspectiva de género / Número total de políticas, programas y proyectos) x 100.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto grado de integración indica que el gobierno local está comprometido con la igualdad de género y que la perspectiva de género se está incorporando de manera efectiva en las políticas, programas y proyectos. ● Un bajo grado de integración puede indicar que existe una falta de voluntad política o de capacidad técnica para integrar la perspectiva de género. ● Es importante desagregar los datos por tipo de política, programa o proyecto, área de intervención y financiamiento para obtener una mejor comprensión del grado de integración. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de política, programa o proyecto: leyes, ordenanzas, planes, programas, proyectos, etc. ● Área de intervención: violencia de género, participación política de las mujeres, educación, salud, etc. ● Financiamiento: municipal, nacional, internacional, etc. 	Este indicador no mide la calidad de la integración de la perspectiva de género ni el impacto que tiene en la vida de las mujeres y las niñas. Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente. La definición de "integración de la perspectiva de género" puede variar según el contexto.
IND.23	Número de mujeres atendidas.	Mide la cantidad de mujeres que han recibido un servicio o intervención específica durante un período determinado.	Evaluar el alcance de los programas y servicios dirigidos a las mujeres. Medir el impacto de los programas y servicios en la vida de las mujeres. Identificar áreas de mejora para fortalecer la atención a las mujeres.	Número de mujeres atendidas = Número total de mujeres atendidas / Población objetivo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto número de mujeres atendidas indica que los programas y servicios están llegando a un número significativo de mujeres. ● Un bajo número de mujeres atendidas puede indicar que los programas y servicios no son accesibles o no están bien diseñados para las necesidades de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de servicio: atención médica, educación, asistencia social, etc. ● Área de intervención: violencia de género, salud sexual y reproductiva, empoderamiento económico, etc. ● Edad: niñas, adolescentes, mujeres adultas, mujeres mayores, etc. 	Este indicador no mide la calidad de la atención que reciben las mujeres ni el impacto que tiene en sus vidas. Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente. La definición de "mujer" puede variar según el contexto.

					<ul style="list-style-type: none">• Es importante desagregar los datos por tipo de servicio, área de intervención y edad para obtener una mejor comprensión del alcance de los programas y servicios.		
--	--	--	--	--	---	--	--

Tabla 16. *Indicadores de impacto para la prevención y erradicación de la violencia contra la Mujer*

4.4.2. Indicadores de impacto para la prevención y erradicación de la violencia contra la Mujer							
COD	INDICADOR	DEFINICIÓN	OBJETIVO	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	DESEGREGACIÓN	LIMITACIONES
IND.01	REDUCCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO REPORTADOS EN EL CANTÓN	Disminución del número de casos de violencia de género reportados a las autoridades competentes en un período de tiempo determinado, en comparación con un período anterior.	Medir la eficacia de las estrategias implementadas para prevenir y combatir la violencia de género en el cantón.	$((\text{Número de casos de violencia de género en período anterior} - \text{Número de casos de violencia de género en período actual}) / \text{Número de casos de violencia de género en período anterior}) \times 100.$	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor positivo: Indica una reducción en la incidencia de la violencia de género. ● Un valor negativo: Indica un aumento en la incidencia de la violencia de género. ● Un valor de 0: Indica que no hay cambios en la incidencia de la violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipos de violencia: Física, psicológica, sexual, económica, patrimonial. ● Edad de la víctima: Menores de edad, adultas mayores. ● Relación entre la víctima y el agresor: Pareja actual o ex pareja, familiar, amigo, desconocido. ● Lugar de la violencia: Hogar, espacio público, ámbito laboral, educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Subregistro: No todos los casos de violencia de género son reportados. ● Cambios en la legislación: Pueden afectar la definición y el registro de la violencia de género. ● Calidad de los datos: La falta de datos confiables y comparables puede afectar la precisión del indicador.
IND.02	AUMENTO DEL NÚMERO DE MUJERES QUE DENUNCIAN LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Incremento en la cantidad de mujeres que reportan casos de violencia de género a las autoridades competentes en un período de tiempo determinado, en comparación con un período anterior.	Medir el progreso en la denuncia de la violencia de género por parte de las mujeres.	$((\text{Número de mujeres que denuncian violencia de género en período actual} - \text{Número de mujeres que denuncian violencia de género en período anterior}) / \text{Número de mujeres que denuncian violencia de género en período anterior}) \times 100.$	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor positivo: Indica un aumento en la confianza de las mujeres en las instituciones y en la disposición a denunciar la violencia. ● Un valor negativo: Indica una disminución en la confianza de las mujeres en las instituciones o en la disposición a denunciar la violencia. ● Un valor de 0: Indica que no hay cambios en la cantidad de mujeres que denuncian la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipos de violencia: Física, psicológica, sexual, económica, patrimonial. ● Edad de la víctima: Menores de edad, adultas mayores. ● Relación entre la víctima y el agresor: Pareja actual o ex pareja, familiar, amigo, desconocido. ● Lugar de la violencia: Hogar, espacio público, ámbito laboral, educativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Subregistro: No todas las mujeres que sufren violencia de género la denuncian. ● Cambios en la legislación: Pueden afectar la definición y el registro de la violencia de género. ● Calidad de los datos: La falta de datos confiables y comparables puede afectar la precisión del indicador.
IND.05	IMPACTO EN LA COMUNIDAD: INSPIRACIÓN	Aumento en el número de mujeres que se involucran en	Medir el impacto de las iniciativas en la comunidad en	$((\text{Número de mujeres involucradas en la actualidad} - \text{Número de$	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor positivo: Indica que las iniciativas están inspirando a más mujeres a 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de iniciativa: Eventos, talleres, campañas de sensibilización, programas de 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dificultad para medir la causalidad: Es difícil determinar si las iniciativas son la única causa del aumento en la

	OTRAS MUJERES PARA QUE SE INVOLUCREN EN LA LUCHA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	actividades o iniciativas relacionadas con la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer, como resultado de la participación en eventos, talleres, campañas de sensibilización, programas de formación, etc., en un período de tiempo determinado, en comparación con un período anterior.	cuanto a la inspiración a otras mujeres para que se involucren en la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer.	mujeres involucradas en el pasado) / Número de mujeres involucradas en el pasado) x 100.	involucrarse en la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer. <ul style="list-style-type: none"> ● Un valor negativo: Indica que las iniciativas no están inspirando a las mujeres a involucrarse en la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer. ● Un valor de 0: Indica que no hay cambios en el número de mujeres que se involucran en la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer. 	formación, etc. <ul style="list-style-type: none"> ● Temática: Igualdad de género, violencia contra la mujer, empoderamiento de las mujeres, etc. ● Edad de las mujeres: Jóvenes, adultas, adultas mayores. ● Contexto: Urbano, rural. 	participación de las mujeres. <ul style="list-style-type: none"> ● Subregistro: No todas las mujeres que se involucran en la lucha por la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer lo hacen de forma visible. ● Disponibilidad de datos: La falta de datos confiables y comparables puede afectar la precisión del indicador.
IND.11	Cambios en las actitudes y comportamientos de la población objetivo en relación a la igualdad de género y la violencia contra la mujer.	Este indicador mide los cambios en las actitudes y comportamientos de la población objetivo en relación a la igualdad de género y la violencia contra la mujer.	El objetivo de este indicador es evaluar el impacto de las intervenciones en la población objetivo.	Porcentaje de personas encuestadas que expresan actitudes favorables hacia la igualdad de género y rechazan la violencia contra la mujer al final del período de intervención, en comparación con el inicio del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un aumento en el porcentaje indicaría un cambio positivo en las actitudes y comportamientos de la población objetivo hacia la igualdad de género y la violencia contra la mujer. ● Un porcentaje estable o en disminución requeriría una revisión de las estrategias de intervención para identificar posibles áreas de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Género: para analizar diferencias en las actitudes y comportamientos entre hombres y mujeres. ● Edad: para identificar variaciones en las percepciones según grupos etarios. ● Zona geográfica: para entender las diferencias entre áreas urbanas y rurales, por ejemplo. 	<p>Dificultad para medir las actitudes y comportamientos: Es difícil medir las actitudes y comportamientos de las personas, ya que no siempre son observables.</p> <p>Dificultad para determinar la causalidad: Es difícil determinar si los cambios en las actitudes y comportamientos de la población objetivo se deben a la intervención o a otros factores.</p>
IND.13	Nivel de conocimiento sobre sus derechos y oportunidades entre las participantes.	Este indicador mide el nivel de conocimiento sobre sus derechos y oportunidades entre las mujeres que participan en los programas de atención a mujeres víctimas de	El objetivo de este indicador es evaluar el impacto de los programas en el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y oportunidades.	Nivel de conocimiento sobre sus derechos y oportunidades entre las participantes = (Número de mujeres que conocen sus derechos y oportunidades / Número total de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ● Un valor alto de este indicador indica que los programas están teniendo un impacto positivo en el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y oportunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sexo, edad, nivel educativo, nivel socioeconómico, ubicación geográfica. 	<p>Dificultad para medir el conocimiento: Es difícil medir el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos y oportunidades, ya que no siempre es observable.</p> <p>Dificultad para determinar la causalidad: Es difícil determinar si el aumento en el conocimiento de las mujeres sobre sus</p>

		violencia.		participantes en los programas) x 100.			derechos y oportunidades se debe al programa o a otros factores.
IND.19	Nivel de participación de las mujeres, organizaciones de mujeres y sociedad civil en el proceso de formulación e implementación de las políticas públicas.	mide el grado en que las mujeres, las organizaciones de mujeres y la sociedad civil participan en las diferentes etapas del ciclo de las políticas públicas (diseño, implementación, seguimiento y evaluación).	Evaluar el grado de inclusión y democracia en la elaboración de las políticas públicas. Medir el impacto de la participación de las mujeres y la sociedad civil en la calidad de las políticas públicas. Identificar áreas de mejora para fortalecer la participación ciudadana en la gestión pública.	Nivel de participación = (Número de mujeres, organizaciones de mujeres y actores de la sociedad civil que participan / Población objetivo) x 100.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto nivel de participación indica que las mujeres, las organizaciones de mujeres y la sociedad civil tienen una voz activa en la elaboración de las políticas públicas. ● Un bajo nivel de participación puede indicar que existen barreras para la participación ciudadana o que el gobierno no está comprometido con la inclusión. ● Es importante desagregar los datos por tipo de participación, etapa del ciclo de la política pública y sector de las políticas públicas para obtener una mejor comprensión del nivel de participación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de participación: consulta, concertación, decisión, etc. ● Etapa del ciclo de la política pública: diseño, implementación, seguimiento y evaluación. ● Sector de las políticas públicas: educación, salud, seguridad, etc. 	Este indicador no mide la calidad de la participación ni el impacto que tiene en las políticas públicas. Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente. La definición de "participación" puede variar según el contexto.
IND.20	Grado de cumplimiento de los objetivos de las políticas públicas.	Mide el porcentaje en que se han logrado los objetivos específicos de las políticas públicas implementadas durante un período determinado.	Evaluar la eficacia de las políticas públicas. Medir el impacto de las políticas públicas en la sociedad. Identificar áreas de mejora en la gestión de las políticas públicas.	Grado de cumplimiento de los objetivos = (Número de objetivos logrados / Número total de objetivos) x 100.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto grado de cumplimiento indica que las políticas públicas son efectivas para alcanzar sus objetivos. ● Un bajo grado de cumplimiento puede indicar que las políticas públicas no son adecuadas, que no se están implementando correctamente o que los objetivos son demasiado ambiciosos. ● Es importante desagregar los 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de política pública: social, económica, ambiental, etc. ● Objetivo: aumentar la participación de las mujeres en la política, reducir la pobreza, mejorar la calidad del medio ambiente, etc. ● Población objetivo: población general, grupos específicos (mujeres, niños, personas con discapacidad, etc.), etc. 	Este indicador no mide la calidad de las políticas públicas ni el impacto que tienen en la vida de las personas. Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente. La definición de "objetivo" puede variar según la política pública.

					datos por tipo de política pública, objetivo y población objetivo para obtener una mejor comprensión del grado de cumplimiento.		
IND.21	Nivel de conocimiento sobre la perspectiva de género entre el personal del gobierno local.	Mide el grado de comprensión que tiene el personal del gobierno local sobre los conceptos básicos de la perspectiva de género y su aplicación en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.	Evaluar el nivel de capacitación del personal del gobierno local en materia de género. Medir el impacto de las capacitaciones en la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo del gobierno local. Identificar áreas de mejora en la formación del personal en temas de género.	Nivel de conocimiento = (Número de personas que aprueban la evaluación / Número total de personas evaluadas) x 100.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto nivel de conocimiento indica que el personal del gobierno local tiene una buena comprensión de la perspectiva de género y su aplicación en el trabajo del gobierno. ● Un bajo nivel de conocimiento puede indicar que las capacitaciones en materia de género no han sido efectivas o que el personal no ha tenido la oportunidad de aplicar sus conocimientos. ● Es importante desagregar los datos por tipo de cargo, área de trabajo y sexo para obtener una mejor comprensión del nivel de conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de cargo: funcionarios públicos, técnicos, administrativos, etc. ● Área de trabajo: planificación, desarrollo social, educación, salud, etc. ● Sexo: hombres, mujeres, no binario. 	Este indicador no mide la calidad de los conocimientos ni el impacto que tienen en la práctica diaria del personal del gobierno local. Los datos pueden ser inexactos si la evaluación no está bien diseñada o implementada. La definición de "conocimiento" puede variar según el contexto.
IND.24	Porcentaje de mujeres que se sienten seguras y protegidas.	Mide la percepción de seguridad y protección de las mujeres en diferentes espacios (hogar, trabajo, calle, transporte público, etc.).	Evaluar el nivel de seguridad y protección de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida. Medir el impacto de las políticas públicas y programas de prevención de la	Porcentaje de mujeres que se sienten seguras y protegidas = (Número de mujeres que se sienten seguras y protegidas / Número total de mujeres encuestadas) x 100.	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto porcentaje de mujeres que se sienten seguras y protegidas indica que las mujeres se sienten seguras en diferentes espacios. ● Un bajo porcentaje de mujeres que se sienten seguras y protegidas puede indicar que las mujeres están 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de espacio: hogar, trabajo, calle, transporte público, etc. ● Edad: niñas, adolescentes, mujeres adultas, mujeres mayores, etc. ● Zona de residencia: urbana, rural, indígena, etc. 	Este indicador se basa en la percepción subjetiva de las mujeres, por lo que puede estar sujeto a sesgos. Los datos pueden ser inexactos si la encuesta no se realiza de manera correcta. La definición de "seguridad" y "protección" puede variar según el contexto.

			<p>violencia contra las mujeres.</p> <p>Identificar áreas de mejora para fortalecer la seguridad y protección de las mujeres.</p>		<p>siendo víctimas de violencia o que no se sienten protegidas por las autoridades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Es importante desagregar los datos por tipo de espacio, edad y zona de residencia para obtener una mejor comprensión del nivel de seguridad y protección de las mujeres. 		
IND.25	<p>Porcentaje de mujeres que acceden a la justicia.</p>	<p>El indicador "Porcentaje de mujeres que acceden a la justicia" mide la proporción de mujeres que han iniciado un proceso judicial para defender sus derechos en un período determinado.</p>	<p>Evaluar el acceso de las mujeres a la justicia.</p> <p>Medir el impacto de las políticas públicas y programas de apoyo a las mujeres que buscan justicia.</p> <p>Identificar áreas de mejora para fortalecer el acceso de las mujeres a la justicia.</p>	<p>Porcentaje de mujeres que acceden a la justicia = (Número de mujeres que han iniciado un proceso judicial / Población objetivo) x 100.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Un alto porcentaje de mujeres que acceden a la justicia indica que las mujeres tienen acceso a los mecanismos legales para defender sus derechos. ● Un bajo porcentaje de mujeres que acceden a la justicia puede indicar que las mujeres se enfrentan a barreras para acceder a la justicia, como la falta de recursos económicos, la discriminación o el miedo a represalias. ● Es importante desagregar los datos por tipo de caso, zona de residencia y edad para obtener una mejor comprensión del acceso de las mujeres a la justicia. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de caso: violencia de género, discriminación, laboral, familiar, etc. ● Zona de residencia: urbana, rural, indígena, etc. ● Edad: niñas, adolescentes, mujeres adultas, mujeres mayores, etc. 	<p>Este indicador no mide la calidad de la justicia que reciben las mujeres ni el impacto que tiene en sus vidas.</p> <p>Los datos pueden ser inexactos si no se registran correctamente.</p> <p>La definición de "acceso a la justicia" puede variar según el contexto.</p>
IND.26	<p>Porcentaje de mujeres que reconstruyen su vida.</p>	<p>mide la proporción de mujeres que han logrado superar las dificultades y construir una vida nueva</p>	<p>Evaluar el impacto de las políticas públicas y programas de apoyo a las mujeres que</p>	<p>Porcentaje de mujeres que reconstruyen su vida = (Número de mujeres que cumplen con los criterios de reconstrucción /</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Criterios de reconstrucción: <ul style="list-style-type: none"> ○ Haber logrado independencia económica. ○ Haber establecido relaciones sanas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de experiencia traumática: violencia de género, trata de personas, abuso sexual, etc. ● Zona de residencia: urbana, 	<p>Este indicador es complejo de medir, ya que la reconstrucción de la vida es un proceso individual y subjetivo.</p> <p>Los datos pueden ser inexactos si no se recopilan de manera correcta.</p>

		después de haber vivido una experiencia traumática (violencia de género, trata de personas, etc.	han vivido experiencias traumáticas. Identificar áreas de mejora para fortalecer el apoyo a las mujeres que han vivido experiencias traumáticas.	Número total de mujeres participantes en el programa) x 100.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Haber desarrollado una autoestima positiva. ○ Haber superado el trauma y el dolor emocional. ● Un alto porcentaje de mujeres que reconstruyen su vida indica que las políticas públicas y programas de apoyo son efectivos para ayudar a las mujeres a superar las dificultades y construir una vida nueva. ● Un bajo porcentaje de mujeres que reconstruyen su vida puede indicar que las políticas públicas y programas de apoyo no son suficientes o que no están bien diseñados para las necesidades de las mujeres. ● Es importante desagregar los datos por tipo de experiencia traumática, zona de residencia y edad para obtener una mejor comprensión del grado de empoderamiento de las mujeres. 	<p>rural, indígena, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Edad: niñas, adolescentes, mujeres adultas, mujeres mayores, etc. 	La definición de "reconstrucción de la vida" puede variar según el contexto.
--	--	--	--	--	--	--	--

4.5. Autorregulación

La autorregulación se convierte en un mecanismo esencial para identificar y abordar tanto los desafíos como las oportunidades de mejora. Se emplean diversos métodos para recopilar información útil para la Unidad de la Mujer, tales como de instituciones gubernamentales, estudios estadísticos, datos de mesas técnicas y resultados de los procesos internos de la Unidad y de otros estamentos del GAD, entre otros. Esta información se utiliza para perfeccionar las metas establecidas, así como para fortalecer los programas dirigidos a la erradicación de la violencia, las iniciativas de sensibilización y prevención, y otros aspectos que contribuyen a reforzar la gestión social y la protección de los derechos de la mujer por parte del GAD. Esta autorregulación también abordará la superposición de funciones entre diferentes dependencias, para analizar y evitar la duplicación de esfuerzos institucionales y una eficiencia subóptima en la prestación de servicios; lo anterior de conformidad con el artículo 4 inciso segundo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

La gestión del Municipio, como institución principal y de todas las entidades municipales adscritas o relacionadas, como empresas públicas municipales, cuerpo de bomberos, registrador de la propiedad, y consejos, debe responder a las competencias y funciones municipales, así como al control y seguimiento de todas las actividades propias o de terceros que se realicen en el territorio municipal, donde la autoridad principal ejerce su jurisdicción. Por consiguiente, el rol de las direcciones municipales y las entidades debe contar con personal debidamente formado y experimentado en las funciones que desempeñan, facilitando así la capacidad de actuación de la institucionalidad local.

La estructura orgánica funcional propuesta de la Unidad de la Mujer responde completamente al marco de competencias y funciones municipales, tanto en su estructura como en la capacidad técnica de las coordinaciones y su composición. Esta estructura puede gestionar de manera coordinada aspectos de desarrollo común para complementarse entre sí, sin descuidar el abordaje técnico requerido por las competencias y funciones, así como la representación externa de la institución. Asimismo, tiene la capacidad de precautelar y fiscalizar aquellas instancias municipales que tienen el mandato de ejecutar algunas competencias o funciones relacionadas a la prevención de la violencia basada en género, pero en las cuales no se delega la responsabilidad de la autoridad municipal.

Los sistemas de coordinación y desarrollo, incluyendo la sensibilización, capacitación y el intercambio de información, deben ser continuos y sistemáticos, adaptados según los niveles y especialidades requeridos.

La transversalización del enfoque de equidad de género en los procedimientos, estrategias, mecanismos y herramientas del accionar municipal se realizará de conformidad con los objetivos del plan estratégico y direccionamiento de la Unidad de la Mujer.

La participación de la Unidad de la Mujer en la elaboración del presupuesto municipal anual puede garantizar la inversión en el cumplimiento de las políticas de género.

Se generarán procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión municipal para la toma de decisiones en la implementación de la política pública relacionada con la erradicación de la violencia de género.

El sistema de indicadores e instrumentos de monitoreo y evaluación, implementado por el área de planificación, permitirá medir el avance en la implementación de la política de equidad de género en la gestión municipal.

4.5.1. Participación ciudadana y control social

La Unidad de la Mujer velará para que las organizaciones y movimientos sociales de mujeres y feministas cuenten con espacios para que expresen sus necesidades, sus aportes para la transformación socioeconómica del cantón y contribuyan en la vigilancia y defensa del derecho a una vida libre de violencia, derechos sexuales y derechos reproductivos, entre otros. Estas organizaciones y movimientos sociales se constituyen en entes activos para la exigibilidad de derechos, así como veedores de los procesos de gestión del cantón.

La Constitución, en el artículo 25 estableció que los ciudadanos y ciudadanas participarán de forma individual y colectiva, de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano, a través de diferentes mecanismos.

Mecanismos de participación social

- a. Consejos ciudadanos y sectoriales
- b. Consejos consultivos
- c. Audiencias públicas
- d. Presupuestos participativos
- e. Asambleas ciudadanas
- f. Silla vacía
- g. Cabildos populares
- h. Defensorías comunitarias
- i. Comités de vigilancia

Para garantizar la participación ciudadana y cumplir con lo dispuesto en la Ley, se coordinará y articulará las políticas y estrategias de participación ciudadana rural y urbana, identificando actores sociales.

4.5.2. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es un mecanismo fundamental de autorregulación para la Unidad de la Mujer, ya que implica la transparencia y la responsabilidad en la gestión de sus acciones y recursos. A través de la rendición de cuentas, la unidad se compromete a informar de manera clara y completa sobre sus actividades, resultados, y el uso adecuado de los fondos asignados.

Este proceso implica:

1. **Transparencia:** La Unidad de la Mujer debe proporcionar información accesible y comprensible sobre sus acciones, decisiones y resultados. Esto incluye la divulgación de informes periódicos, presupuestos, y cualquier otra documentación relevante.
2. **Responsabilidad:** La unidad debe asumir la responsabilidad por sus acciones y resultados. Esto implica reconocer los logros, pero también identificar y abordar las deficiencias o áreas de mejora.
3. **Participación:** La rendición de cuentas no solo implica informar a las autoridades superiores o a la comunidad en general, sino también involucrar a las partes interesadas relevantes en el proceso. Esto puede incluir a beneficiarios, organizaciones de la sociedad civil, y otros actores clave.
4. **Mejora continua:** La rendición de cuentas no es solo un ejercicio estático de presentar informes, sino que también implica utilizar la retroalimentación recibida para mejorar la efectividad y eficiencia de las acciones de la unidad.

En resumen, la rendición de cuentas es un proceso integral que contribuye a fortalecer la transparencia, la responsabilidad y la participación en la gestión de la Unidad de la Mujer, lo que a su vez promueve una mayor confianza y legitimidad en sus acciones.

La implementación del modelo de gestión de la Unidad de la Mujer se refiere al proceso de poner en práctica todas las estructuras, estrategias, políticas y procedimientos diseñados. Esto implica llevar a cabo todas las acciones necesarias para hacer que el modelo funcione de manera efectiva en la realidad operativa del Municipio.

Considerando lo indicado por Drucker (2017) la implementación del modelo de gestión implica una serie de principios que se deben considerar como son:

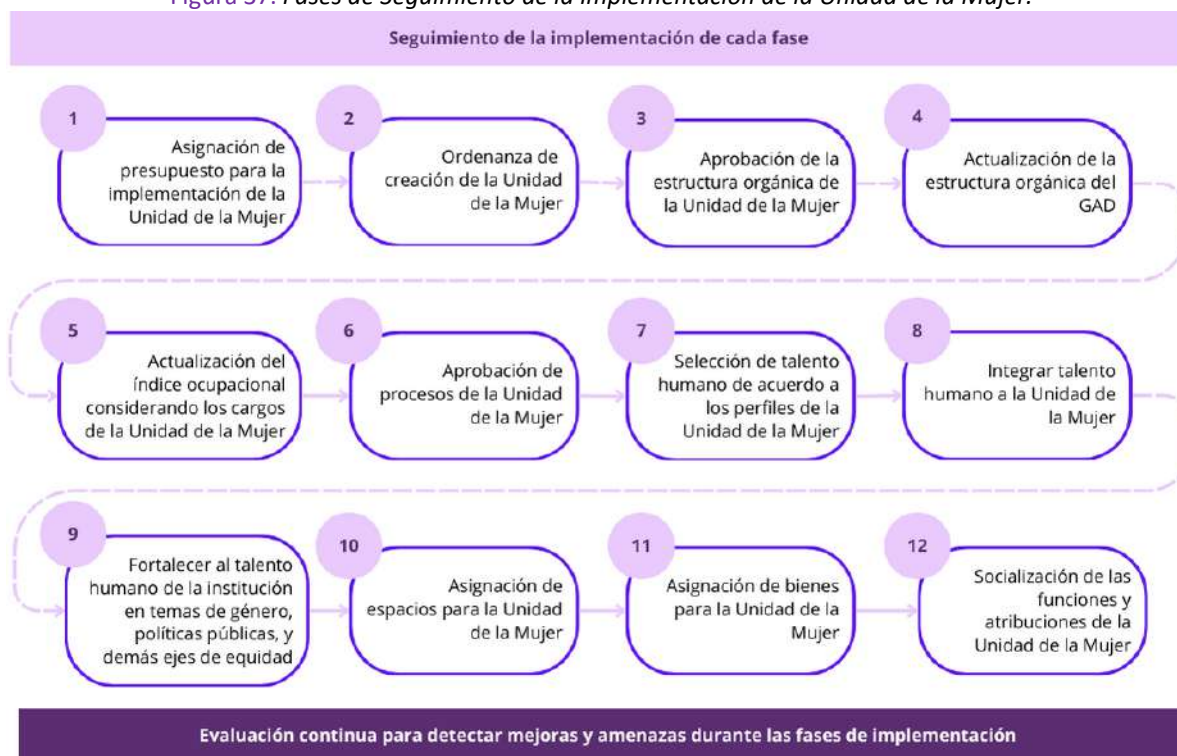
- **Planificación detallada:** Desarrollar un plan detallado que establezca cómo se implementarán las diferentes partes del modelo de gestión, incluidos los roles y responsabilidades de los diversos actores involucrados.
- **Asignación de recursos:** Asignar los recursos necesarios, como personal, presupuesto y tecnología, para respaldar la implementación del modelo de gestión.
- **Comunicación y capacitación:** Comunicar claramente los objetivos del modelo de gestión a todos los miembros involucrados del Municipio y proporcionar capacitación adecuada sobre cómo trabajar dentro del nuevo modelo.
- **Alineación con la cultura organizacional:** Asegurar que el modelo de gestión esté alineado con la cultura organizacional existente y que se integre de manera efectiva en las prácticas y procesos diarios del Municipio.
- **Monitoreo y ajuste:** Establecer mecanismos para monitorear continuamente la implementación del modelo de gestión y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su efectividad y relevancia continua.

Considerando estos principios se proponen 12 fases para la implementación del modelo de gestión de la Unidad de la Mujer del GAD de San Francisco de Milagro. En la Figura 37 se observa un gráfico del recorrido de estas fases propuestas.

Es menester considerar, que en todas las fases se encuentran involucradas acciones relacionadas con el talento humano, y frente a posibles riesgos jurisdiccionales en materia laboral del servicio público, es importante entender que el derecho laboral es esencial para garantizar un trato justo y equitativo en el lugar de trabajo y juega un papel importante en la resolución de disputas laborales. Se recomienda considerar lo descrito en el **APÉNDICE D** de este documento sobre los lineamientos para la prevención de riesgos jurisdiccionales

Las fases 8 y 9 requieren que exista una organización del personal para participar en programas de sensibilización en materia de derechos humanos, interseccionalidad, género, ética pública y cultura de paz. Para los programas de sensibilización, se sugiere desarrollar módulos de formación común y módulos de profundización de acuerdo al nivel y especialización técnica, o bien al ámbito de trabajo.

Figura 37. Fases de Seguimiento de la Implementación de la Unidad de la Mujer.



En el diseño de los procesos de formación es necesario identificar las desigualdades entre hombres y mujeres en ámbitos relacionados con las funciones específicas de cada dependencia del GAD de Milagro; lo cual permitirá comprender las causas y consecuencias de esas desigualdades y a la vez buscar alternativas y propuestas de cambio para promover la equidad.

Para que el modelo de gestión de la Unidad de la Mujer sea sostenible, debe considerarse que es una unidad orgánica que gestionará procesos establecidos en la normativa legal y políticas públicas del país; por ello, es necesario que exista voluntad y compromiso de las autoridades públicas. Sin embargo, la estabilidad y sostenibilidad de la Unidad de la Mujer dependerá en gran medida del nivel de institucionalización que alcance dentro del Municipio, con el cantón y las organizaciones públicas, privadas y sociales.

La Unidad de la Mujer deberá contar con experiencia y conocimientos para presentar propuestas, tomar decisiones y actuar en el marco de la ley, siendo un espacio que se articule en la gestión pública y brinde servicios necesarios para la comunidad, por esto, es fundamental que la Ordenanza Municipal de creación de la Unidad de la Mujer contemple la definición del presupuesto para el pago de su personal y de fondos suficientes para su funcionamiento.

La presentación del Modelo de Gestión, debería ser ante las organizaciones que participaron en el proceso de investigación, para su conocimiento y retroalimentación; y, además, que se considere a la Iniciativa Spotlight en el Ecuador.

Tabla 17. *Detalles de evento final*

Actividad en referencia a:	Argumento / Detalle	Observaciones
Presentación del Modelo de Gestión y evaluación continua.	Es interés del GAD Milagro realizar una presentación previa de los resultados.	Actividad planificada y organizada por el GAD.

La agenda, debe tener como objetivo socializar el proceso de construcción y propuesta final del Modelo de Gestión para la Unidad de la Mujer del GAD de Milagro en modalidad híbrida. Los perfiles convocados, podrían ser:

Actores locales

- H. Concejo Municipal – GAD Milagro.
- Directores Municipales – GAD Milagro.
- Consejo de Protección de Derechos de Milagro.
- Equipo Veedor del Proceso.
- Delegado de Cooperante para el desarrollo de la consultoría.
- Sociedad Civil del Cantón.

Otros delegados Estatales

- Prefecta de la provincia del Guayas.
- Ministra de la Mujer y Derechos Humanos.
- Secretaria Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Organizaciones de Sociedad Civil

- Movimiento de Mujeres del Oro.
- CEPAM – Guayaquil.
- Mujeres de Asfalto.
- RESDAL.

Organismo Internacionales y de Cooperación

- Presidentes de la Mesa de Género de la Cooperación Internacional - MEGECI.

Todo el proceso de diseño del modelo de gestión de la Unidad de la Mujer se ha ejecutado y documentado mediante procesos de comunicación transparentes y participativos (con actores internos y externos), aplicando la metodología de investigación participativa, en Coordinación y bajo los lineamientos comunicacionales del Contratista.

8.1. Conclusiones

El GAD de Milagro, mediante la Unidad de la Mujer, fortalecerá el cumplimiento del artículo 4 de los “Lineamientos Generales para la aplicación de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer en los Gobiernos Autónomos Descentralizados” que es de carácter obligatorio para los GAD’s. La Unidad de la Mujer dará cumplimiento al coordinar y activar políticas públicas y estrategias para la erradicación de la violencia contra la mujer, al transversalizar el enfoque de género y el fortalecimiento del sistema integrado de atención, además de motivar la asignación del presupuesto y presentar estrategias para el financiamiento con organismos internacionales.

El proceso de diagnóstico de la Violencia Basada en Género y la construcción del Modelo de la Unidad de la Mujer para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Milagro tiene pertinencia en el contexto actual de Ecuador, afectado por inseguridad y recesión económica.

En este 2024, se cumplen los plazos establecidos por la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM) para el levantamiento de información a nivel nacional. Sin embargo, más allá de este requerimiento legal, es necesario abordar el aumento de casos de violencia en el cantón Milagro, posiblemente influenciados por el incremento de población migrante, los efectos sociales y económicos de la pandemia COVID-19, y el incremento del consumo y expendio de estupefacientes en medio del conflicto declarado entre los grupos de delincuencia organizada particularmente en la costa ecuatoriana. En este contexto, la implementación de medidas específicas para prevenir y erradicar la violencia contra las niñas y mujeres se vuelve aún más urgente y relevante.

La importancia de contar con una línea base de la VBG, con parámetros similares a la Encuesta de Violencia contra las mujeres del año 2019, radica en su utilidad como una herramienta esencial para proporcionar información necesaria para el SNIPEVM y el monitoreo en torno a los avances de la implementación del Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2019-2025. Esta línea base se convierte en un valioso insumo para el desarrollo de investigación, al brindar información sobre la prevalencia de las dinámicas violentas en el cantón. Además, visibiliza el nivel de enraizamiento de las relaciones asimétricas de género en los ámbitos sociales, laborales, educativos y familiares.

Con esta herramienta, el Municipio del cantón no solo actuará como el actor central del SNIPEVM en lo local, sino que también contará con las herramientas y conocimiento necesarios para el diseño de estrategias pertinentes, necesarias, eficaces y coordinadas con las necesidades de su población. Además, esta línea base brinda información que contrasta cómo la violencia actúa y prevalece en la ruralidad frente a los sectores urbanos, lo cual es crucial en la toma de decisiones y en la construcción de políticas, planes y proyectos.

Considerando las dificultades como la escasa presencia del Estado en los sectores rurales y los retos en el acceso a vías y medios de transporte y conectividad, con esta información es fundamental ampliar la cobertura de servicios, así como a su futura especialización desde el reconocimiento de las

características de cada tipo de violencia, sus efectos y necesidades con base en quiénes son las más afectadas y vulnerables a experimentarlas.

El proceso de levantamiento de información en campo también identificó la percepción de seguridad desde las mujeres, a fin de entender cómo la ola de violencia que atraviesa el país influye en su cotidianidad. Las mujeres urbanas y rurales coinciden que su condición de género las hace más vulnerables, pero también están dispuestas a participar activamente en la construcción de propuestas participativas para enfrentar y erradicar la inseguridad en sus comunidades y barrios.

La información levantada en campo se trianguló con datos secundarios provenientes de registros de Instituciones como el ECU 911, Consejo de la Judicatura, Fiscalía General del Estado, Junta de Protección de Derechos y Servicios de Protección Integral (SPI). Este cruce de información permitió identificar tendencias y diferencias que pueden ofrecer un diagnóstico integral de la Violencia Basada en Género en el cantón Milagro.

Los datos recopilados por el SPI coinciden con las tendencias identificadas en la línea base de la VBG en Milagro. Se destaca la incidencia prioritaria de la violencia psicológica, lo que subraya su importancia en los esfuerzos de atención y prevención. Sin embargo, se observa una brecha significativa entre los casos registrados por el ECU 911 y las atenciones prestadas por el SPI. Esta discrepancia resalta la necesidad de mejorar la promoción de los servicios de atención a la VBG, contar con más servicios profesionalizados para el efecto, y fortalecer la articulación del SNIPEVM.

La seguridad ciudadana se ve comprometida por la persistencia de la VBG, especialmente en el ámbito intrafamiliar, que tiene un impacto devastador en la salud física y mental de las personas, así como en la cohesión familiar y comunitaria. La normalización de estas dinámicas violentas perpetúa una cultura de intimidación y representa un desafío significativo para la construcción de una sociedad segura y pacífica en el cantón Milagro. Por lo tanto, es fundamental fortalecer el análisis y abordaje de la violencia intrafamiliar en el marco de la seguridad ciudadana, adoptando enfoques integrales y colaborativos que promuevan la prevención, protección y recuperación de las víctimas con un enfoque interseccional.

En el contexto actual, es crucial adoptar una visión clara de las demandas de las niñas y mujeres respecto a la atención a la violencia basada en género (VBG). La atención a las víctimas/sobrevivientes de VBG exige una organización social del cuidado que reconozca el género y la seguridad como ejes transversales. Se necesita un enfoque holístico que aborde las necesidades de las niñas y mujeres en todos los aspectos: físico, psicológico, social, cultural y económico.

Por ello, la Unidad de la Mujer se propone como un facilitador del SNIPEVM en el cantón, desempeñando múltiples roles que van desde coordinar acciones hasta monitorear y evaluar la violencia de género. Además, se propone que esta unidad sea un generador de conocimiento sobre la problemática y genere propuestas de política pública pertinente para abordarla. Para llevar a cabo estas funciones de manera efectiva, la Unidad de la Mujer debe tener el respaldo estratégico y el aparato importante de la Municipalidad.

Es fundamental que el personal de la Unidad de la Mujer cuente con un posicionamiento político sólido frente a la erradicación de las brechas de género, y un conocimiento técnico profundo para desempeñar sus funciones de manera eficaz. Esto implica un ejercicio constante de fortalecimiento de capacidades y generación de redes tanto a nivel local como nacional e internacional. Es necesario aprender tanto de lo que se ha hecho bien como de los errores cometidos para mejorar continuamente las estrategias y acciones implementadas en el cantón. De esta manera, la Unidad de la Mujer podrá cumplir su rol de manera más efectiva y contribuir significativamente a la prevención y erradicación de la violencia de género en la comunidad.

La Junta de Protección de Derechos emerge como un aliado principal dentro del GAD para la atención a las niñas y mujeres víctimas de VBG. La coordinación de la Unidad de la Mujer con esta entidad debe ser minuciosa, promoviendo un enfoque colaborativo y complementario.

Se reconoce que la creación de la Unidad de la Mujer representa solo un primer paso, y se vislumbra la necesidad de desarrollar un sistema integral de prevención y promoción para la protección, en el marco de las competencias del GAD y sus facultades de coordinación, en el corto plazo.

8.2. Recomendaciones

Es estratégico que la Unidad de la Mujer cuente con una línea base que le permita dimensionar el estado de la violencia basada en género en el cantón Milagro con su respectiva georeferenciación. El **Apartado 4.2.5** Información relevante para el desarrollo de la unidad y la información del **Apéndice B** de este documento con el nombre de diagnóstico basado en violencia de género del cantón Milagro es un valor agregado al diseño de la unidad y debe ser considerada como contribución a la gestión del GAD Municipal porque permitirá evaluar la efectividad de las acciones realizadas por la Unidad de la Mujer en el cantón.

La metodología de territorialización del diagnóstico (Apéndice B), propone que al ser usada facilite la toma de decisiones bien informadas dentro del GAD, por lo que se plantea su uso en los procesos de gestión social, protección de derechos del GAD y para cualquier otra data que requieran. Esta información puede cruzarse posteriormente con información del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial relativa a prestación de servicios básicos, situación económica de la población, que permita profundizar sobre la ocurrencia de violencia contra las mujeres y el entorno en el cual se desarrollan las relaciones sociales de las víctimas y sobrevivientes. Posteriormente, si el GAD de Milagro posee o genera un geoportal con su información local, la información generada puede ser subida para realizar consultas.

La generación de conocimiento, monitoreo y evaluación debe ser la principal herramienta para la construcción sustentada de políticas públicas locales, por ello la Unidad de la Mujer debe contar con personal con posicionamiento político para la reducción de las brechas de género, así como con capacidad técnica para desarrollar políticas públicas efectivas.

La activación de espacios públicos-participativos para la coordinación interinstitucional y social es indispensable. La Unidad de la Mujer debe impulsar y coordinar la activación de proyectos como: La Atención Integral para la Mujer, Casas de Acogidas, el Sistema Cantonal para Prevenir y Erradicar la

Violencia contra las Mujeres, como es indicado en el **Apartado 4.2.4** de este documento, así también, el Comité de Respuesta Intersectorial (CRI) y la Mesa Intersectorial de Violencia. Además de considerar los lineamientos del modelo de atención a la mujer que se encuentra en el **Apéndice C**

El Municipio debe seguir asumiendo su corresponsabilidad frente a la violencia basada en género en el cantón Milagro, demostrando voluntad política para defender los derechos de las niñas y mujeres. Tomando acciones administrativas internas que viabilicen la implementación de la Unidad de la Mujer, así como continuar con la coordinación interinstitucional a fin de que la Unidad de la Mujer se convierta en un actor clave en el Sistema Nacional Integral a nivel local, en la lucha contra la violencia de género.

Los procesos propuestos para la Unidad se enfocan en la erradicación de la violencia contra la mujer desde el eje de prevención a través de la sensibilización, la capacitación y programas de emprendimiento que fortalezcan los conocimientos de las mujeres, contribuyendo así a su independencia y desarrollo económico cuidando del uso del lenguaje a fin de prevenir la reproducción de estereotipos alrededor de los procesos de crecimiento personal de las mujeres.

Otra de las herramientas imprescindibles para generar una transformación social, justicia social y la promoción adecuada de los derechos y ejercicio de los mismos, es el lenguaje y la comunicación. Es necesario que, para los procesos de sensibilización y desarrollo de capacidades, se profundice en las formas adecuadas de comunicar los mensajes respecto a los servicios de la Unidad de la Mujer, Consejo de Protección de Derechos y cualquier campaña en materia de derechos humanos con perspectiva de género interseccional.

Transversalizar el enfoque de los derechos humanos con perspectiva de género interseccional para la buena administración pública en todas las dependencias del GAD, permitirá que el modelo de gestión de la Unidad de la Mujer se mantenga y mejore en el tiempo, junto a las evaluaciones constantes que deberán definirse desde las primeras fases de implementación y siempre. Es así que, al Modelo de Gestión de la Unidad de la Mujer se anexan varias herramientas para fortalecer las acciones de la Unidad de la Mujer tanto a nivel interno como en su interacción con el Municipio y el Sistema Nacional (Local) Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Por último, es necesario que se inicie la implementación por fases debido a restricciones de presupuesto, por lo que es fundamental que la Ordenanza Municipal de creación de la Unidad de la Mujer contemple la definición del presupuesto desde un gasto corriente para el financiamiento de la estructura del talento humano, programas de capacitación y sensibilización con fondos suficientes para su funcionamiento. Sin embargo, se debe gestionar que más recursos estén disponibles para desarrollar e implementar un Modelo de Gestión para el Sistema de Protección cantonal y su Modelo Cantonal de Atención Integral para la Mujer, pensando como un ejemplo para mancomunidades a nivel provincial. Esto permitirá tener una lógica de garantía de derechos que evite la duplicidad de funciones y optimice los recursos públicos. En el **Apéndice C** - Modelo de Atención a la Mujer se describen herramientas, aspectos, fundamentos y lineamientos a considerar en los espacios de atención a mujeres víctimas de violencia.

APÉNDICE A. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- BBC:** British Broadcasting Corporation (Corporación Británica de Radiodifusión).
- CCPD:** Consejo Cantonal de Protección de Derechos.
- CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAM:** Centro Ecuatoriano para la promoción y acción de la Mujer.
- CNIG:** Consejo Nacional de Igualdad de Género.
- COA:** Código Orgánico Administrativo.
- COIP:** Código Orgánico Integral Penal.
- CONA:** Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.
- COOTAD:** Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.
- COPFP:** Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.
- CRI:** Comité de Respuesta Intersectorial.
- CRS:** Centros de Rehabilitación Social.
- CSCM:** Consejo de Seguridad Ciudadana de Milagro.
- ENVIGMU:** Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres.
- ESPE:** Universidad de las Fuerzas Armadas (Escuela Politécnica del Ejército).
- ETS:** Enfermedades de Transmisión Sexual.
- FODA:** Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
- GAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado.
- GADMM:** Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Francisco de Milagro.
- GDO:** Grupos de Delincuencia Organizada.
- HRW:** Humans Rights Watch (Vigilancia de Derechos Humanos).
- IDE:** Índice de Enraizamiento y Densidad.
- INEC:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- ITS:** Infección de Transmisión Sexual.
- JCPD:** Junta Cantonal de Protección de Derechos.
- LGBTI:** Lesbianas, gais, bisexuales y transexuales.
- LOIPEVM:** Ley orgánica integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- LOSEP:** Ley Orgánica del Servicio Público.
- MMO:** Movimiento de Mujeres del Oro.
- MSP:** Ministerio de Salud Pública.
- ODS:** Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- OMS:** Organización Mundial de la Salud.
- ONG:** Organización No Gubernamental.
- ONU:** Organización de las Naciones Unidas.
- ONU Mujeres:** Organización de las Naciones Unidas Mujeres.
- PDOT:** Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.
- PIB:** Producto Interno Bruto.
- PSCCS:** Plan de Seguridad Ciudadana y Convivencia Social Pacífica.
- RESDAL:** Red de Seguridad y Defensa de América Latina.
- SENPLADES:** Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Shapefile: Formato sencillo y no topológico que se utiliza para almacenar la ubicación geométrica y la información de atributos de las entidades geográficas.

SINFIP: Sistema Nacional de Finanzas Públicas.

SNIEVM: Sistema Nacional Integrado para Prevenir y Erradicar la Violencia.

VBG: Violencia basada en Género.

VCM: Violencia contra la Mujer.

WGS84: Sistema geodésico de coordenadas geográficas usado mundialmente, que permite localizar cualquier punto de la Tierra (sin necesitar otro de referencia) por medio de tres unidades dadas (x,y,z).

APÉNDICE B. DIAGNÓSTICO BASADO EN VIOLENCIA DE GÉNERO DEL CANTÓN MILAGRO

B.1. Resumen de la metodología de levantamiento de investigación cuantitativa y referencial para el diagnóstico situacional de la violencia de género en el cantón San Francisco de Milagro

B.1.1. Tipo de investigación cuantitativa y referencial

En el marco del desarrollo del diagnóstico situacional sobre la violencia basada en género, se considera importante especializar la información resultante del levantamiento de campo con la finalidad de entregar al GAD Municipal de Milagro información referente a los tipos de violencias que permita realizar análisis de las situaciones estructurales del desarrollo en su cantón y las condiciones de desarrollo social que podrían estar vinculadas a los problemas de violencia de género.

Por lo que, se decidió establecer una metodología de investigación cuantitativa de tipo concluyente descriptiva de corte transversal, puesto que se ajusta de mejor manera a los requerimientos del estudio. Además, se consideró el levantamiento de direcciones de cada una de las encuestadas con la finalidad de que sea posible ubicar espacialmente a las encuestadas.

Respecto al referenciación, se consideraron criterios de sectores urbanos y rurales, adicionalmente, se identificaron con direcciones para poder tener mayor precisión para ubicar los hogares, gestionado la descarga de información de la base censal 2022 del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

B.1.2 Objetivos del estudio

Objetivo general

Generar datos estadísticos acerca de la frecuencia de diversas formas de violencia dirigida hacia las mujeres, abordando aspectos físicos, psicológicos - simbólicos, sexuales, patrimoniales y gineco-obstétricos, tanto en entornos públicos (como el ámbito escolar, laboral y social), como en ámbitos privados (el hogar, la familia y las relaciones de pareja).

Objetivos específicos

- Generar datos cuantitativos que aborden la prevalencia de diversas formas de violencia dirigida hacia las mujeres en varios entornos.
- Obtener información estadística actualizada sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres a lo largo de sus vidas y en los últimos doce meses.
- Disponer de estadísticas que faciliten la creación de indicadores para la supervisión, evaluación y formulación de políticas, planes y programas, así como para comprender la dinámica de la problemática de la violencia a nivel nacional y provincial.
- Contar con datos acerca de la búsqueda de servicios e instancias judiciales para hacer frente a la violencia, así como percepciones sobre la respuesta institucional y los roles de género.

B.1.3 Población objetivo

Está compuesta por hogares particulares y mujeres de 15 años y más residentes habituales de las áreas urbanas y rurales del cantón San Francisco de Milagro.

Cobertura geográfica y espacio temporal

El estudio se desarrolló entre el 19 de enero y 19 de febrero de 2024, dentro del área urbana y rural del cantón Milagro.

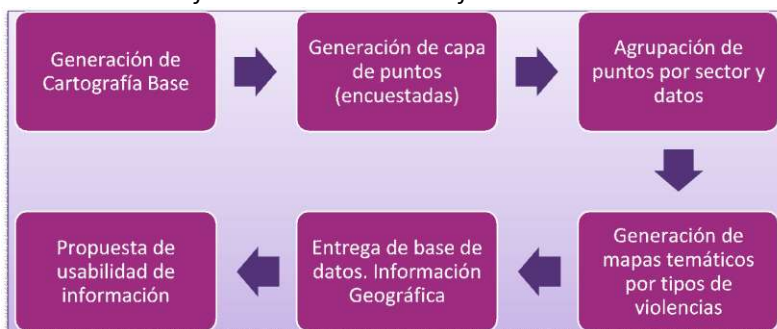
Figura 1. Captura de Pantalla información Censal Milagro 2022



Fuente: INEC, 2022

Con los insumos generados y gestionados se realiza el siguiente proceso para cumplir con la georreferenciación de la información, que permitirá al GAD Municipal de Milagro y sus procesos de gestión, a tomar decisiones informadas para la aplicación de políticas de prevención, reducción y acompañamiento a víctimas de violencia.

Figura 2. Proceso de referenciación de diversas formas de violencia contra la mujer



Proceso

Generación de cartografía base: con la información gestionada se debe sentar las bases de vías y sectores del cantón Milagro para sobre esa base poder generar la cartografía de puntos y cartografía temática.

Generación de capa de puntos: se asigna un código único a cada encuesta, esto permite vincular la información alfanumérica de las preguntas con la información espacial de los puntos a graficar.

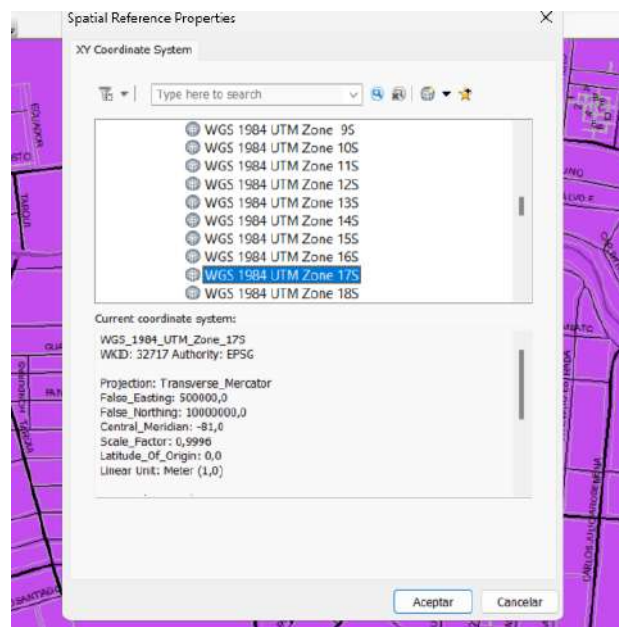
Figura 3. Generación de códigos únicos

CÓDIGO	TIP. SEC.	CONSULM.	ZONA	SECTOR	No. SEC. U.	No. SEC. R.	SUPERV.	ENCUEST.	V. TOTAL	V. PSI	V. FIS	V. SEX	V. PAT	V. OINOBSTR	SEG. c.	SEG. d.
M1-392	1				5		2	5	2	2	1	1	1	1	1	1
M1-393	1				1		2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
M1-394	1				2		2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
M1-395	1				3		2	3	2	2	1	2	1	1	1	1
M1-396	1				4		2	3	2	2	1	2	1	1	1	1
M1-397	1				5		2	3	2	2	1	1	1	1	1	1
M1-398	1				1		2	7	2	2	1	2	1	1	1	1
M1-399	1				2		2	7	2	1	2	2	1	1	1	1
M1-400	1				3		2	7	2	2	2	2	2	1	1	1
M1-401	1				1		2	4	2	2	2	2	2	1	1	1
M1-402	1				2		2	4	2	2	2	2	2	1	1	1
M1-403	1				1		2	6	2	2	2	2	2	1	1	1
M1-404	1				2		2	6	2	2	2	2	2	1	1	1
M1-405	1				3		2	6	2	2	2	1	2	1	1	1
M1-406	1				4		2	6	2	2	2	1	2	1	1	1
M1-407	1				5		2	6	2	2	2	2	2	1	1	1
M1-408	1				6		2	6	2	2	1	1	1	1	1	1

Se ha generado codificación de encuestas para la zona urbana y para la zona rural. Se cuenta con un total de puntos para la zona urbana de 408 y 193 para la zona rural.

Posteriormente, se genera la capa gráfica en formato *shapefile* para dibujar los puntos y poder generar la relación con la base de datos de las encuestas. Es necesario configurar el archivo con el sistema de referencia WGS84, Zona 17 Sur que es el sistema de referencia que se usa en Ecuador. De esta manera se facilita que la información generada en el proceso de la consultoría sea compatible con la información que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Milagro utilice en su gestión.

Figura 4. Generación de capa gráfica y selección de sistema de referencia

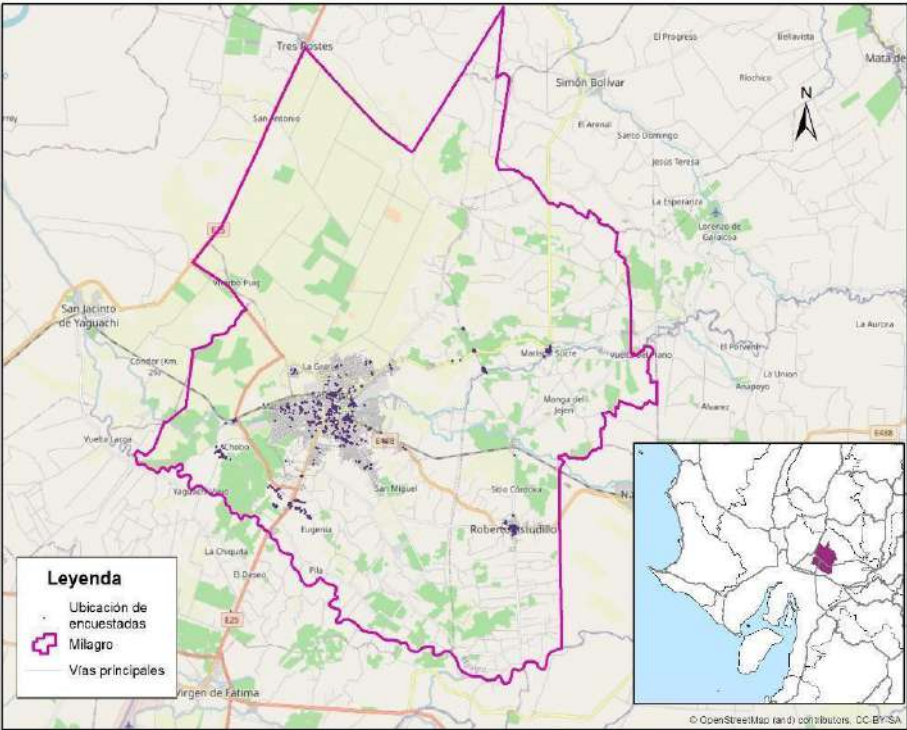


los ámbitos: educativo, psicológico, sexual, física y patrimonial con lo que se generarán 5 mapas y adicionalmente se elaborarán 4 mapas temáticos en consideración de las preguntas de seguridad de la encuesta entre la que se encuentra la voluntad de la ciudadanía de formar parte de organizaciones contra la violencia de la mujer.

Figura 7. Ejemplo de mapas temáticos



Figura 8. Ejemplo de mapas temáticos



B.1.4 Técnica de muestreo

Por la naturaleza del proyecto, se requiere un muestreo de tipo probabilístico, por lo que se anotan los siguientes elementos:

- Población: mujeres de 15 y más años, residentes en los hogares del cantón Milagro.
- Unidad muestral: las viviendas de las áreas urbanas y rurales del cantón Milagro.
- Fuente de información: primaria.
- Tipo de muestreo: probabilístico polietápico.
- Fechas: realizado entre el mes de febrero - marzo de 2024.
- Software usado: SPSS 27.

Tras efectuar el cálculo matemático, el tamaño de muestra ajustado a la población es de 593 unidades muestrales (hogares con mujeres de 15 años o más y otros residentes de estas); los datos recolectados fueron de 601 unidades muestrales.

B.1.5 Tipo y diseño muestral

El proceso de selección del diseño muestral para el sector urbano es:

1. Selección de zona, sector y manzana dentro del estrato.
2. Selección de vivienda.
3. Selección de una mujer de 15 años o más dentro del hogar.

El proceso de selección del diseño muestral para el sector rural es:

1. Selección de recinto o centro poblado.
2. Selección de vivienda.
3. Selección de una mujer de 15 años o más dentro del hogar.

Se debe indicar que por el Estado de Excepción implementado por Decreto Ejecutivo N° 111, la metodología fue ajustada en pro de preservar la seguridad del equipo de campo y las entrevistadas. Este ajuste de metodología mantiene la aleatoriedad de la muestra, toda vez que no interviene ningún criterio o juicio de valor de las y los investigadores (técnico investigador, supervisor o encuestador) garantizando así la capacidad de evaluación e inferencia de los datos de la muestra sobre la población. Así indicado, el procedimiento fue:

1. Identificación de puntos de alto tráfico de la población con presencia de mujeres de 15 años o más.
2. Estos puntos de alto tráfico fueron identificados en todas las zonas de campo de estudio.
3. Las fechas fueron ajustadas por los incidentes de seguridad y posteriormente por los efectos del fenómeno climático de “El Niño”.
4. Se organizaron cuadrillas de 4 a 5 personas que trabajaron en conjunto respetando principios de aleatoriedad y en busca de seguridad del equipo y encuestados.
5. Los supervisores acompañaron el proceso con mayor cercanía al equipo de encuestadores.
6. La información fue levantada sin presentar incidentes u observaciones relevantes.

Esta metodología fue entregada como opción b dentro del Hito 2: Producto metodología; comunicada la necesidad de su aplicación por el grupo consultor al contratista mediante correo electrónico el 1ro de febrero del año en curso, y confirmado la aceptación de aplicación de metodología por parte del Contratista mediante correo electrónico el 19 de febrero del año en curso.

B.1.6 Método de comparación contra datos del ENVIGMU 2019

Para comparar los datos del presente estudio dentro del cantón Milagro con los del ENVIGMU 2019 (considerando que este último es un estudio a nivel nacional), se utilizaron intervalos de confianza para proporciones muestrales.

Explicación del concepto esencial

“Un estimador de un intervalo de confianza de un parámetro poblacional es una regla para hallar (basándose en la información muestral) un intervalo que es probable que incluya ese parámetro. La estimación correspondiente se llama estimación de un intervalo de confianza” (Newbold, Carlson, & Thorne, 2008). Entiéndase entonces a los intervalos de confianza para proporciones muestrales como un rango de valores, dentro del cual, dos (o más) probabilidades (porcentajes o proporciones) van a ser “iguales” entre sí, solo si todas las probabilidades están dentro del dicho rango.

Asumiendo una muestra hipotética de 500 datos y a modo de ejemplo, se tiene tres probabilidades cualesquiera (ejemplo: 50%, 52,5% y 55%) y se ha calculado el intervalo de confianza con base en la primera probabilidad (siendo este desde 45,62% hasta 54,38%); asimismo, se observa que la segunda probabilidad (52,5%) se encuentra dentro del intervalo de confianza (desde 45,62% hasta 54,38%). Por lo tanto, se puede asumir (al 95% de confianza estadística) que estos dos porcentajes realmente no son diferentes de forma significativa; sin embargo, para el caso de la tercera probabilidad (55%) se observa que esta se encuentra fuera del intervalo calculado (desde 45,62% hasta 54,38%). Por tanto, se puede asumir (al 95% de confianza estadística) que el primer porcentaje es significativamente diferente del tercero, ya que este último se encuentra por fuera del intervalo de confianza para proporciones muestrales.

El concepto estadístico explicado en los párrafos previos es utilizado para comparar las proporciones a nivel del cantón de Milagro con las proporciones a nivel nacional (identificadas en el ENVIGMU 2019); de este modo, será posible determinar si las proporciones de los distintos tipos de violencia y las opiniones sobre los roles de género a nivel del cantón San Francisco de Milagro tienen una similitud o diferencia estadísticamente significativa con relación a las proporciones de las mismas variables del estudio 2019 a nivel nacional.

Fórmula matemática:

$$\pi = p \pm Z s_p$$
$$s_p = \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}$$

Donde:

π : Intervalo de confianza para proporciones muestrales (con el signo “-” se obtiene el límite inferior del intervalo; con el signo “+”, se obtiene el límite superior del intervalo).

p: Probabilidad de ocurrencia del comportamiento.

Z: Nivel de confianza: 95% (1.96 desviaciones estándar).

s_p: Error estándar de la distribución muestral para esa (proporción) probabilidad de ocurrencia.

n: Tamaño de la muestra (601 hogares).

B.2. Resultados de la prevalencia total de violencia contra las mujeres del cantón Milagro

Las nuevas formas de violencia por las que atraviesa el Ecuador, promueven la toma de decisiones que permitan que todos los niveles de gobierno diseñar e implementar estrategias nacionales y locales por la seguridad ciudadana. En este contexto, las condiciones de inseguridad tienen un doble impacto sobre las niñas y las mujeres, víctimas y sobrevivientes de sistemas sociales patriarcales que históricamente han utilizado diferentes formas de violencia como mecanismo de dominación y control sobre sus cuerpos. Sin embargo, la situación se agrava cuando identificamos que el país se ha visto afectado por las dinámicas sociales, políticas y económicas de la región al convertirse en un territorio de tránsito y destino de olas migratorias internacionales, así como del incremento de la producción, consumo y tráfico interno de narcóticos. Considerando que estas problemáticas no llegan solas, han incrementado los índices de consumo de droga, del microtráfico y crimen organizado, del reclutamiento de niñas, niños y adolescentes, de la trata de personas y órganos, el tráfico ilícito de personas, entre otras problemáticas conexas que, de nuevo, implican un mayor riesgo para las niñas y las mujeres (Savelli, 2024).

Bajo este contexto, se convierte en imperativo recopilar información estadística sobre la prevalencia de distintas manifestaciones de violencia dirigidas a niñas y mujeres en espacios públicos como privados. Por esta razón, el levantamiento de información cuantitativa implementado en el cantón Milagro a través de una encuesta, representa una herramienta esclarecedora para la toma de decisiones por parte de las autoridades locales y nacionales. Por un lado, reconocemos la prevalencia de la violencia y de los discursos y creencias que la arraigan; y por el otro lado, la visibilización e inclusión en el debate público y privado desde el reconocimiento y aceptación de su existencia. Así, los resultados que presentamos responden a un proceso buscó abordar la violencia en diversas esferas, en entornos escolares, laborales y sociales, así como en contextos domésticos, familiares y relaciones de pareja, con el fin de comprender la magnitud y las dinámicas de este fenómeno en toda su complejidad.

B.2.1 Prevalencia total de violencia contra las mujeres

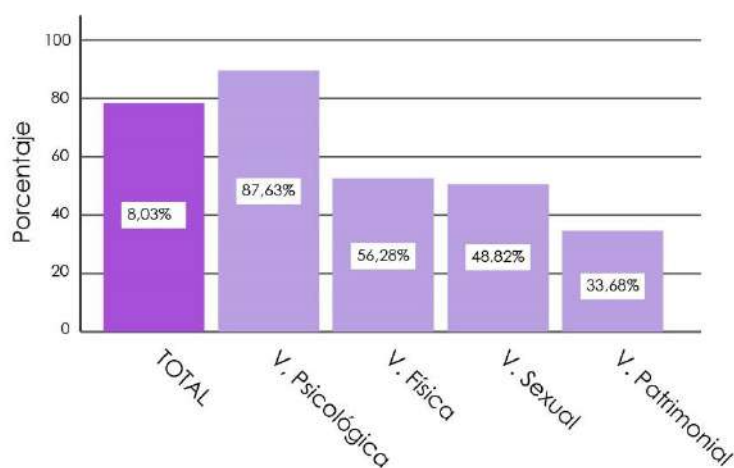
La prevalencia total de violencia contra las mujeres es considerada como una de las pandemias de más graves experimentadas por la humanidad al considerar su antigüedad y nivel de afectación sistemática sobre las relaciones sociales. Según el Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia contra las mujeres constituye un problema de salud pública de proporciones alarmantes, con consecuencias significativas en la salud física y mental de las víctimas (OMS, 2002, p.6). Así, sus efectos y consecuencias trascienden fronteras dadas por factores económicos, sociales y políticos debido a que responden a patrones de comportamiento machista que se reproducen a través de creencias y comportamiento transversales en todos los segmentos y contextos, públicos y privados, de la sociedad. De este modo, persisten los discursos que justifican a la violencia desde la culpabilización del comportamiento de las mujeres como el desencadenante de la

ira de los hombres y sus subsecuentes comportamientos violentos (García González, 2017). En consecuencia, la violencia se ha visto como un elemento intrínseco e inevitable en la naturaleza de los hombres y parte de los procesos de construcción de las dinámicas sociales.

Diversos estudios han abordado y explicado el origen, desarrollo, movilidad y magnitud de esta problemática haciendo infinitos intentos por sensibilizar a la clase política en la toma de decisiones que ataquen las causas estructurales de la VBG sin que estas impliquen el descuido de sus sobrevivientes. Considerando que la violencia contra las mujeres se manifiesta en contextos diversos, Rita Segato (2016, p.18) señala que la VBG está arraigada en estructuras patriarcales que requieren de un abordaje multidimensional y con un enfoque integral que permita el diseño e implementación de estrategias efectivas en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Tomando en cuenta que estas estructuras se reproducen en espacios públicos y privados, es necesario comprender el nivel de prevalencia de las formas de violencia en todos los espacios y contextos.

Como resultado del Diagnóstico basado en violencia de género en el cantón Milagro, observamos que, 78 de cada 100 mujeres reconocen haber sufrido al menos un tipo de violencia en al menos un ámbito (educativo, laboral, familiar, de pareja) a lo largo de su vida.

Figura 9. Prevalencia total de violencia contra las mujeres



La autoidentificación de las mujeres como víctimas de violencia representa un proceso crucial que permite visibilizar su experiencia para la posterior búsqueda de asistencia y justicia. Como señala Heise (1998), reconocer y nombrar la violencia es fundamental para romper el silencio y fortalecer a las mujeres en su búsqueda de ayuda. En esta línea, McPhail (2016) destaca a la autoidentificación como acto de valentía esencial para el acceso voluntario a recursos y servicios especializados que contribuyan al rompimiento y salida del ciclo de violencia, la recuperación y la reconstrucción de sus vidas. Considerando el 78% de mujeres víctimas o sobrevivientes de VBG en el cantón y su diferencia significativa frente al 64,9% nacional (ENVIGMU, 2019), su autoidentificación no solo tiene implicaciones individuales sino también sociopolíticas, ya que contribuye a la generación conciencia

pública sobre la magnitud de la problemática en Milagro y su necesidad de abordaje con medidas urgentes e integrales desde las autoridades locales y activación comunitaria.

Figura 10. *Violencia total (general)*

COMPARATIVA DE "RECuento"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia total (general)	78%	64,9%

Intervalo de confianza estadístico
Entre **74,69%** y **81,31%**

Al desglosar este porcentaje, encontramos que de las mujeres que indicaron haber sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, el 87,6% se reconocieron como víctimas de violencia psicológica, frente a un 56,9% a nivel nacional (ENVIGMU, 2019). Considerando que las formas de manifestación de la violencia psicológica están socialmente naturalizadas a través de mecanismos de control, micromachismos y bromas sexistas, el alto porcentaje de mujeres auto reconocidas como víctimas de ella enciende las alarmas sobre su frecuencia y gravedad. García Moreno (2005), señala que este tipo de violencia puede ser sutil y difícil de reconocer, lo que limita las posibilidades de denuncia y búsqueda de apoyo. Esta realidad se empeora aún más cuando una víctima se decide a denunciar, pero la gravedad de su experiencia es minimizada por los actores estatales competentes. Consecuentemente, si bien el reconocimiento personal de la violencia psicológica es un paso fundamental para romper el ciclo violento, las posibilidades de muchas mujeres se ven limitadas por la falta de conocimiento y sensibilización de los responsables de la atención (Johnson, 2008).

Si bien la falta de entendimiento de la violencia psicológica no solo incide en la permanencia y crecimiento del ciclo de violencia, y en las posibilidades de reparación emocional de las víctimas, también se presenta transversal en el ejercicio de otros tipos de violencia. Así, interactúa con las diferentes manifestaciones de violencia física incrementando, interminablemente, los niveles de tolerancia de las víctimas y de su entorno respecto a su ejercicio. Para Anderson (2002), en muchos casos la violencia psicológica precede o acompaña a la violencia física en entornos públicos y privados. Sus patrones coercitivos y controladores moldean el ambiente propicio para el surgimiento de la violencia física como una forma extrema de ejercicio de poder sobre las mujeres; por esto, su identificación temprana constituye un indicador de riesgo del crecimiento del ciclo de violencia. En este sentido, el 56,3% de mujeres residentes en Milagro y auto identificadas como sobrevivientes de violencia física, muestra una diferencia significativamente superior frente al 35,4% nacional. Bajo el análisis realizado, notamos que más de la mitad de las víctimas de violencia psicológica en el cantón ya también experimentaron al menos una experiencia de violencia física a lo largo de sus vidas.

Por otro lado, la violencia sexual se ejerce a través de acciones capaces de vulnerar la integridad sexual y la capacidad de las mujeres respecto a decidir voluntariamente sobre sus derechos sexuales y reproductivos. Esto incluye amenazas, coerción, uso de la fuerza, violación en el matrimonio u otras relaciones, transmisión intencional de enfermedades de transmisión sexual, explotación y acoso sexual, trata con fines de explotación sexual, entre otras prácticas similares (LOIPEVM, 2018). Este tipo

de violencia afecta de manera desproporcionada a niñas y mujeres, comprometiendo su integridad física y psicológica. Según la OMS (2013), la violencia sexual puede conllevar consecuencias devastadoras, incluyendo lesiones físicas, trastornos de salud mental, como depresión y el trastorno de estrés postraumático, embarazos no deseados, entre otras. Las consecuencias de la falta de atención psicológica, legal y social a las víctimas de violencia sexual son profundas y multifacéticas. Consecuentemente, la ausencia de atención psicológica en el proceso de rompimiento del ciclo violento y reparación integral, limita las posibilidades de recuperación mientras aumenta el riesgo de revictimización y reincidencia dentro del ciclo (Dworkin, Menon & otros, 2017). En este sentido, como resultado de la Encuesta implementada en el cantón Milagro, el 48,8% de las encuestadas indicaron haber sido víctimas de este tipo de violencia a lo largo de su vida. Este porcentaje, supera significativamente al 32,7% nacional e indica que casi la mitad de las víctimas de violencia en el cantón han experimentado al menos una forma de agresión sexual.

En el caso de la violencia patrimonial, el 33,7% de las mujeres encuestadas que indicaron haber sido víctimas de algún tipo de violencia, señaló haber pasado por al menos una forma de violencia patrimonial a lo largo de sus vidas, superando significativamente al 16,4% nacional. Este tipo de violencia se da cuando una persona utiliza recursos económicos y materiales para controlar y manipular a otra con el objetivo de causar daño o generar condiciones de dependencia económica a fin de convertirse en un factor determinante en la toma de decisiones de las mujeres sobre ellas, sus hijas e hijos (García-Moreno & otros, 2005). De este modo, no solo se coarta su capacidad resolutive y limita las posibilidades de escape. Así los agresores la ejercen a través de la privación injustificada de recursos económicos, la limitación del acceso a la educación y el empleo, la retención de bienes y documentos personales, o la firma forzosa de autorizaciones financieras. Así, puede tener un impacto duradero en la autonomía y el bienestar económico de las mujeres, perpetuando los ciclos violentos a través de su dependencia y vulnerabilidad (Johnson, & Dawson, 2011). Consecuentemente, es primordial abordar la violencia patrimonial desde una perspectiva integral que contemple más que la seguridad física, protegiendo su autonomía económica y el acceso equitativo a recursos.

Figura 11. Prevalencia de violencia por tipo

COMPARATIVA DE "RECUESTO"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	87,6%	56,9%	Entre 84,97% y 90,23%
 Violencia física	56,3%	35,4%	Entre 52,34% y 60,26%
 Violencia sexual	48,8%	32,7%	Entre 44,81% y 52,79%
 Violencia patrimonial	33,7%	16,4%	Entre 29,93% y 37,47%

- La comparación de la violencia psicológica en Milagro a lo largo de la vida, con los resultados nacionales del 2019, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia patrimonial en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Georreferenciación

Figura 12. Violencia psicológica a lo largo de la vida

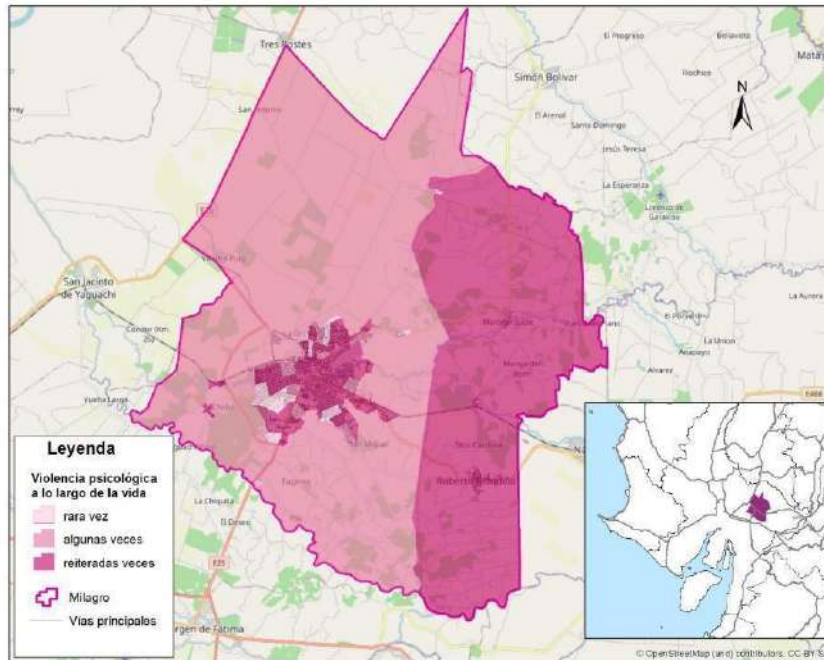


Figura 13. Violencia física a lo largo de la vida

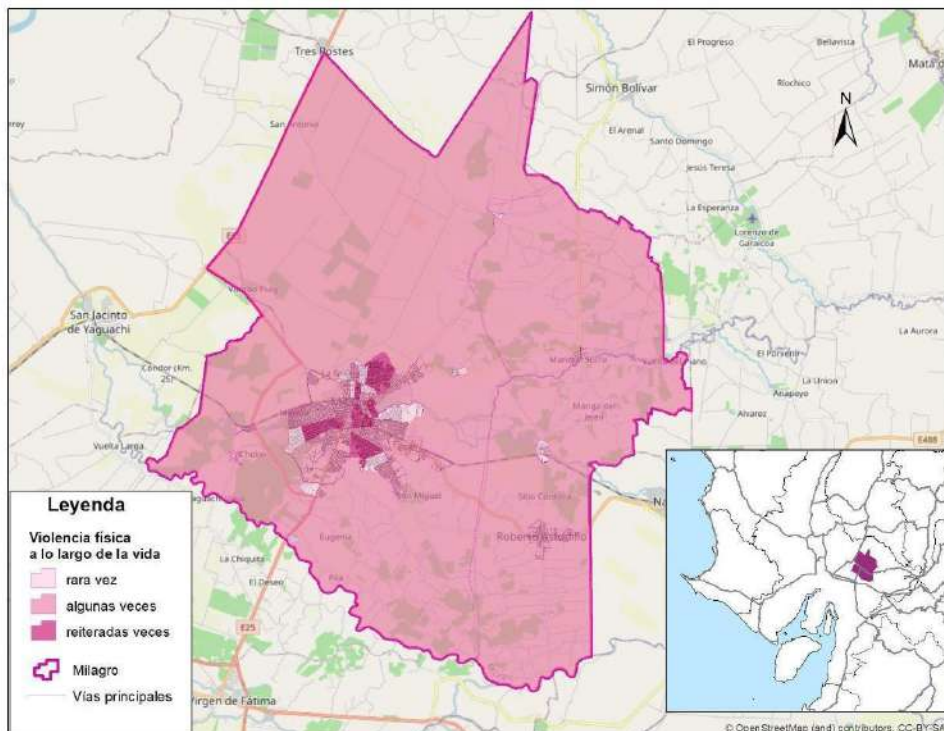


Figura 14. Violencia sexual a lo largo de la vida

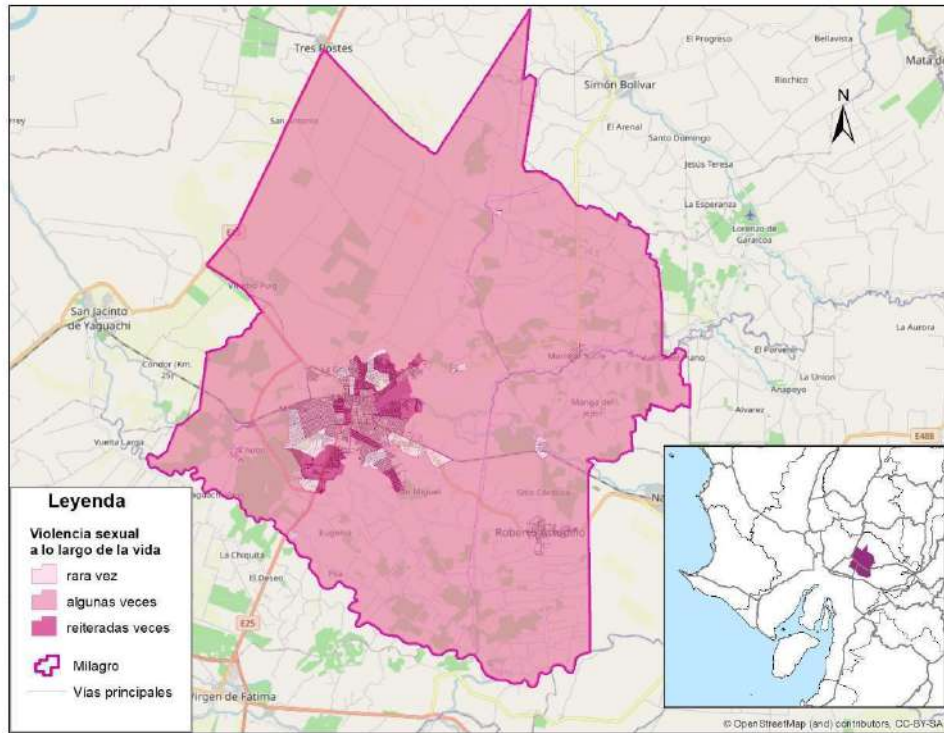
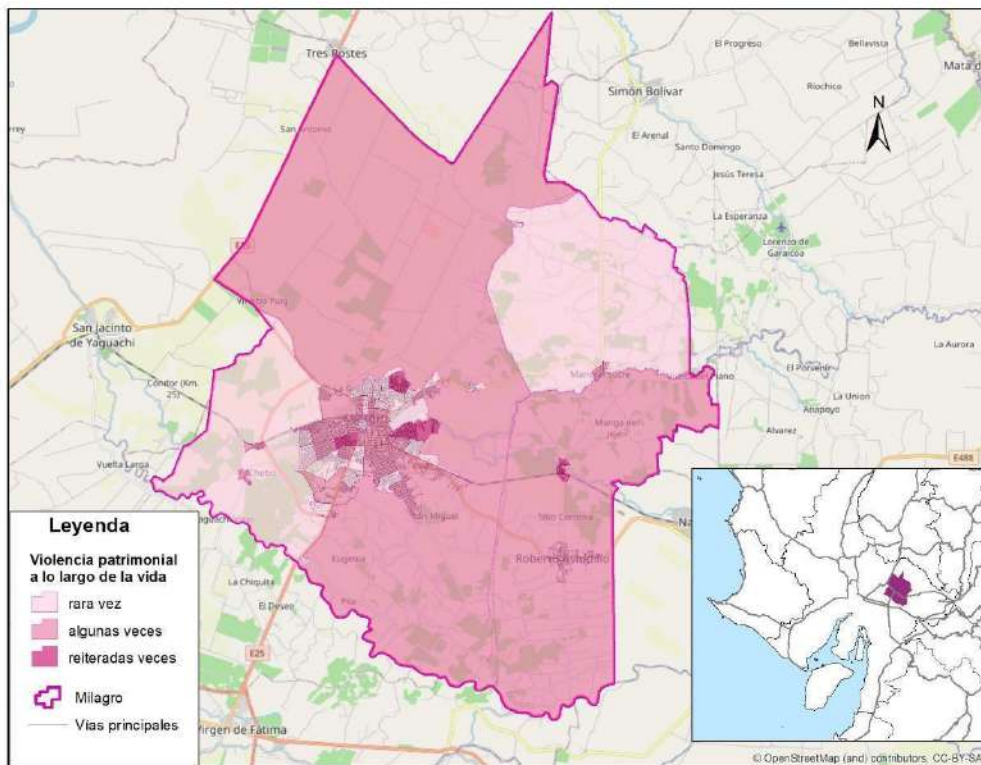


Figura 15. Violencia patrimonial a lo largo de la vida



B.2.2 Prevalencia total de violencia por ámbito

B.2.2.1 Ámbito educativo

Prevalencia de violencia en el ámbito educativo a lo largo de la vida

La violencia en el ámbito educativo se manifiesta de diversas formas, por lo que el primer paso consiste en la comprensión de su funcionamiento a fin de abordarla de manera efectiva. En estos entornos, se presenta bajo estructuras jerarquizadas en donde las y los estudiantes se ven sometidos a un orden que se suma al binarismo patriarcal dada la presencia de mecanismos específicos de control. En este contexto, las relaciones de poder desempeñan un papel significativo ya que contribuyen a la reproducción de patrones de discriminación y violencia perpetuando los estereotipos de género mientras incrementa la vulnerabilidad de las mujeres (Smith, 2015). Sin embargo, la prevalencia de violencia en estos espacios se vuelve aún más preocupante cuando reconocemos que las aulas no funcionan como espacios de prevención a través de la educación, sino en han convertido en trincheras para el ejercicio de violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres (Johnson, & Johnson, 2017).

Paralelamente, dentro de estos espacios también se ejerce y reproduce la violencia entre pares a través del acoso basado en género. Este se puede manifestar a través del hostigamiento sexual, comentarios despectivos y sexistas, o exclusión social (Smith, 2018). Al analizar los datos de la encuesta levantada en Milagro, el 34,6% de quienes indicaron ser sobrevivientes de algún tipo de violencia, señalaron haber experimentado al menos una forma de violencia en el ámbito educativo. Considerando esta cifra, es necesaria la inversión en todos los niveles de educación a fin de convertir a los centros en espacios seguros y actores claves por la prevención de violencia a través del fomento de actitudes respetuosas, la promoción de relaciones igualitarias, y la educación en derechos sexuales y derechos reproductivos.

Figura 16. Prevalencia total de violencia en el ámbito educativo lo largo de la vida

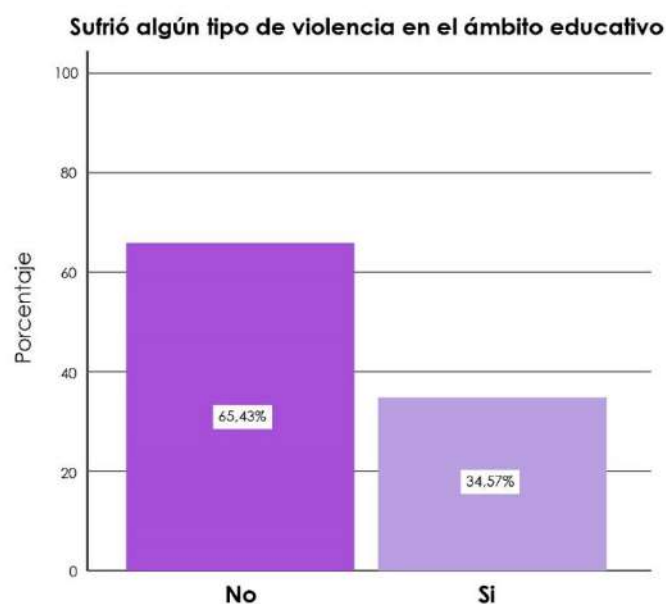


Figura 17. Violencia total en el ámbito educativo a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "RECUENTO"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia total (general)	34,6%	19,2%

Intervalo de confianza estadístico
Entre **30,80%** y **38,40%**

Considerando que los datos obtenidos en el cantón Milagro son significativamente mayores al mismo dato nacional, siendo posible afirmarlo al 95%, es necesario identificar la prevalencia de los diferentes tipos de violencia en este entorno. En este sentido, la violencia psicológica se hace presente a través de diversas formas de maltrato emocional que pueden tener un impacto significativo en el bienestar integral de las y los estudiantes. Según Johnson y Smith (2016), esta forma de violencia incluye hostigamiento, intimidación, exclusión social y humillación creando ambientes perjudiciales para el desarrollo psicoemocional de las sobrevivientes. Asimismo, las agresiones verbales, como comentarios despectivos, ridiculización y manipulación emocional por parte de compañeros o cualquier otro miembro de la comunidad educativa, afectan negativamente el rendimiento académico y la autoestima de las estudiantes (Smith & Jones, 2018).

Paralelamente, la presencia de las relaciones de poder en ocasiones empeora la situación. Las estructuras jerárquicas en el ámbito educativo suelen perpetuar la discriminación y la victimización, creando las condiciones propicias para el ejercicio de violencia psicológica (Johnson & Brown, 2019). Por esta razón, los estereotipos de género y las expectativas sociales influyen en las relaciones sociales que propician la violencia, teniendo un doble impacto en quienes no se ajustan a las normas binarias tradicionales de género. Al observar los resultados del levantamiento de información en el cantón, identificamos que el 23,2% de quienes indicaron haber sobrevivido a al menos una forma de violencia en el ámbito educativo, fue víctima de violencia psicológica. Porcentaje que demuestra una diferencia significativamente mayor al 13,7% nacional.

Por otro lado, la violencia física basada en género en el ámbito educativo se manifiesta a través de conductas agresivas, ataques físicos, amenazas o intimidación que afectan a estudiantes debido a su género. Estas interacciones son más comunes de lo pensado dentro de los centros de estudio considerando que sus víctimas se ven sometidas a actos que van desde golpes hasta intimidaciones físicas relacionadas con estereotipos y roles de género, pero que no necesariamente dejan huellas visibles permanentes (García & Martínez, 2017). Este fenómeno no solo tiene consecuencias inmediatas en la integridad física de las víctimas, sino que crea ambientes de miedo y desconfianza, que a su vez afectan su desempeño académico.




Asimismo, las relaciones desiguales de poder dentro del binarismo de género también contribuyen a la prevalencia de violencia física. La perpetuación de estereotipos de género y la desigualdad en las dinámicas de poder pueden dar lugar a situaciones donde se ejerce violencia física como medio para generar, controlar y mantener una jerarquía social dentro de la comunidad educativa (Smith & Johnson, 2018). Dentro de los resultados de la Encuesta implementada en Milagro, el 10,4% de quienes

indicaron haber experimentado al menos un tipo de violencia en el ámbito educativo a lo largo de su vida, vivió al menos una forma de violencia física superando significativamente al 6,8% nacional. Consecuentemente, la falta de conciencia y medidas preventivas adecuadas dentro de las instituciones educativas puede perpetuar la tolerancia hacia la violencia de género, desarrollando entornos inseguros y poco propicios para el aprendizaje.

Adicionalmente, la violencia sexual en el ámbito educativo se manifiesta de diversas formas con consecuencias múltiples y significativas para las víctimas. En las instituciones educativas, este tipo de violencia va desde el acoso sexual hasta la violación, afectando a estudiantes de todos los grupos etarios (Rodríguez, García & López, 2019). Este tipo de violencia a menudo está vinculado a la ausencia de salud sexual y salud reproductiva adecuadas, sumada al ejercicio de relaciones inequitativas de poder que incrementan el riesgo del surgimiento y perpetuación de sus prácticas entre estudiantes, docentes o personal administrativo. Así, su ocurrencia genera entornos intimidantes en donde se ve afectada la salud física y mental de las víctimas.

Considerando que las Instituciones educativas tienden a cometer errores y negligencias en el abordaje adecuado de las denuncias de violencia sexual, usualmente esto contribuye al incremento de la impunidad y la invisibilización de la problemática (Smith & Brown, 2020). De este modo, estos errores se suman a las percepciones culturales aumentando el riesgo de que las agresiones sean minimizadas por el entorno. Sin embargo, es necesario considerar que dentro de las consecuencias se presenta la posibilidad de transmisión de ETS, así como de embarazos no deseados. Considerando estos escenarios, el rol de cuidado asociado a las mujeres hace que la responsabilidad recaiga netamente en la madre motivando su deserción escolar y retrasando sus estudios durante los primeros años de crianza (Reza Suárez, Rodríguez Mallea, & otros, 2018). Como resultado de la Encuesta implementada en Milagro, el 23,7% de las sobrevivientes de violencia en el ámbito educativo en el cantón, experimentó al menos una forma de violencia sexual superando significativamente al 7% nacional. Consecuentemente, la prevención es necesaria a través de la creación de políticas, planes y proyectos claros para erradicar la violencia sexual, la construcción de entornos seguros y libres de violencia, y la implementación de procesos de justicia restaurativa para las sobrevivientes.

Figura 18. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito educativo lo largo de la vida




COMPARATIVA DE "RECuento"			Intervalo de confianza estadístico
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	
 Violencia psicológica	23,2%	13,7%	Entre 19,83% y 26,57%
 Violencia física	10,4%	6,8%	Entre 7,96% y 12,84%
 Violencia sexual	23,7%	7%	Entre 20,31% y 27,09%

- La violencia psicológica en Milagro a lo largo de la vida, en comparación con los resultados nacionales del 2019, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Por otro lado, la ausencia de denuncia en casos de violencia basada en género en el ámbito educativo conlleva consecuencias significativamente negativas para las víctimas y el entorno educativo en general debido a que perpetúa los ciclos que promueven la impunidad y el silencio, en donde los agresores no enfrentan consecuencias y las víctimas no acceden a justicia (Johnson & De la Cruz, 2018). Asimismo, la ausencia de denuncia contribuye a la prevalencia de la violencia reproduciendo las posibilidades de su erradicación debido a la invisibilidad que adquieren los casos dentro del sistema. En este contexto, identificamos diversos factores que contribuyen a la resistencia de las sobrevivientes para denunciar las agresiones de cualquier tipo de violencia en este ámbito. Miedo a represalias, estigma social, el alto riesgo a la revictimización. La poca confianza en las instancias de denuncia y percepción de la falta de garantías internas y externas al centro de estudios, representan algunas de las causas comunes para la ausencia de denuncias o su retiro (García & otros, 2021). Sin embargo, a lo dicho se suman la vulnerabilidad de las víctimas y las dinámicas de poder capaces de generar condiciones en las que denunciar se percibe como un acto de riesgo; sensación que incrementa cuando el acto implica acusar a compañeros, docentes o personal administrativo.

Dentro de esta problemática, la ausencia de denuncia también puede tener consecuencias a largo plazo en la vida de las sobrevivientes y en su bienestar físico, psicológico, emocional y académico (Martínez & Brown, 2019). En el caso del cantón Milagro, el 83% de las víctimas de violencia psicológica, el 83,3% de las víctimas de violencia física, y el 84,4% de las sobrevivientes de violencia sexual no presentaron una denuncia por las agresiones sufridas. Si bien los porcentajes nacionales presentan una diferencia significativamente menor frente a los del cantón, vemos que el porcentaje de denuncia en Milagro no supera el 17% de la totalidad de los casos de violencia dados en el ámbito educativo a lo largo de la vida de las sobrevivientes de violencia. Por ende, abordar las barreras que impiden la denuncia y promover condiciones ambientales seguras que incidan positivamente en el incremento de denuncias, constituyen aspectos cruciales para la construcción de entornos educativos más seguros e inclusivos.

Figura 19. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito educativo a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			Intervalo de confianza estadístico
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	
 Violencia psicológica	83%	98,1%	Entre 80% y 86%
 Violencia física	83,3%	96,6%	Entre 80,32% y 86,28%
 Violencia sexual	84,4%	96,6%	Entre 81,5% y 87,3%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Prevalencia de la violencia en el ámbito educativo en los últimos 12 meses

Comparar la prevalencia de la violencia y sus dinámicas a lo largo de la vida de una persona, versus su vigencia en los últimos 12 meses, parte de la consideración de diferentes marcos temporales que proporcionan perspectivas únicas sobre la experiencia de la violencia de género, y brindan un gráfico claro sobre su permanencia en las relaciones sociales. Por un lado, la prevalencia a lo largo de la vida examina la totalidad de las experiencias de violencia de una persona, abarcando desde la infancia hasta la edad de consulta (García Rivera & otros, 2020). Por otro lado, la prevalencia en los últimos 12 meses se enfoca en un periodo más reciente y específico, proporcionando una imagen actualizada que nos permite conocer el nivel de enraizamiento de la violencia en un entorno (Smith & otros, 2018).

Realizar esta evaluación en el ámbito educativo es esencial para comprender la dinámica actual y las tendencias más recientes de este fenómeno. Las experiencias de violencia pueden cambiar con el tiempo y variar según las circunstancias, por lo que un enfoque temporalmente específico, como la prevalencia en los últimos 12 meses, proporciona una información actualizada (Guedes, Garcia Moreno, & Colombini, 2016). Asimismo, la evaluación genera los insumos necesarios para abordar la violencia de manera adecuada a través del diseño de programas que ataquen las dinámicas vigentes con base en las necesidades y contextos actuales de las y los estudiantes (Debnam, Pas, Bradshaw, & otros, 2018).

Figura 20. Prevalencia total de violencia en el ámbito educativo en los últimos 12 meses

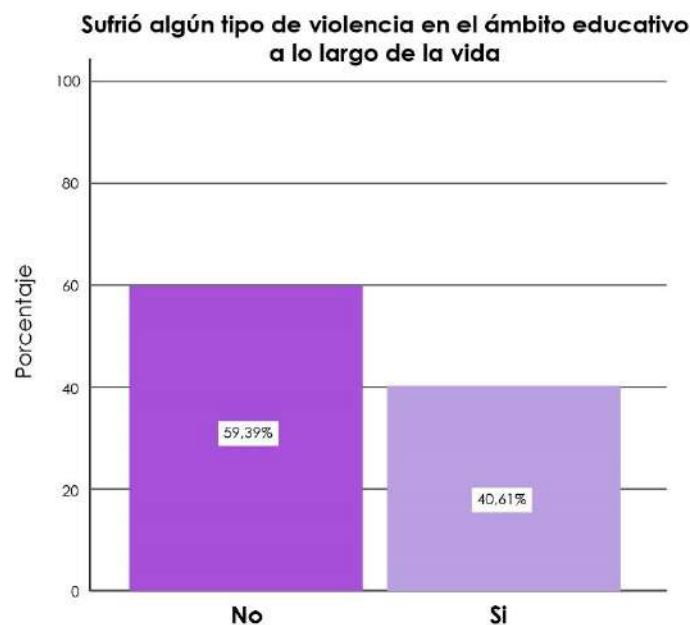



Figura 21. Violencia total en el ámbito educativo en los últimos 12 meses

COMPARATIVA DE "RECUESTO"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia total (general)	40,6%	12,2%




Intervalo de confianza estadístico

Entre **36,68%** y **44,52%**

Nota: Referente al intervalo de confianza, en el cantón de Milagro, el porcentaje descrito es considerablemente mayor a la misma estadística de 12,2% a nivel nacional.

En el contexto descrito, la Encuesta implementada en el Milagro incluyó la identificación de la prevalencia de la violencia psicológica, física y sexual en los últimos 12 meses. Así, esta sección se aplicó netamente con quienes indicaron haber pasado por el entorno educativo en entre 2023 y 2024, e identificamos que, en los tres parámetros, el cantón muestra una diferencia significativamente mayor frente a los datos nacionales publicados. Considerando que los números locales superan por más del triple a los nacionales, es necesario prestar atención a las dinámicas sociales en los entornos escolares a fin de visibilizar los casos, fomentar la denuncia, dar seguimiento a los procesos, e invertir en el cambio de cultura.

Figura 22. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito educativo en los últimos 12 meses




COMPARATIVA DE "RECUESTO"			Intervalo de confianza estadístico
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	
 Violencia psicológica	25,5%	8,7%	Entre 22,02% y 28,98%
 Violencia física	6,8%	*	Entre 4,79% y 8,81%
 Violencia sexual	27,3%	5,3%	Entre 23,74% y 30,86%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica en Milagro en los últimos doce meses, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro no se puede comparar con el resultado del 2019 puesto que el ENVIGMU carece de esta información.
- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Si bien los porcentajes de "No denuncia" son alarmantes a nivel local y nacional, observamos que en el cantón el porcentaje es menor a su equivalente nacional. Si bien la baja cantidad de denuncias evidencia la prevalencia de la violencia y de los factores que previenen su denuncia, la diferencia favorable para Milagro implica un paso significativo por la visibilidad y la erradicación de la violencia. Sin embargo, todas las iniciativas que se generen por la visibilidad y gestión de presuntos casos, deberá

partir del reconocimiento de la vigencia de los factores ambientales que fomentan el miedo y desconfianza sobre la denuncia para garantizar el rompimiento de los ciclos invisibles.

Figura 23. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito educativo a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			Intervalo de confianza estadístico
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	
 Violencia psicológica	85,7%	97,1%	Entre 82,91% y 88,49%
 Violencia física	90,9%	*	Entre 88,60% y 93,20%
 Violencia sexual	80%	92,9%	Entre 76,81% y 83,19%

- En comparación con los resultados del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro en los últimos doce meses, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro no se puede comparar con el resultado del 2019 puesto que el ENVIGMU carece de este.
- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

B.2.2.2 Prevalencia de la violencia en el ámbito laboral

Prevalencia de la violencia en el ámbito laboral a lo largo de la vida

La importancia de identificar la prevalencia de la violencia en el ámbito laboral radica en la necesidad de comprender su magnitud y la gravedad de sus efectos, tanto para las víctimas como para el entorno laboral en general (Martínez, 2020). En este sentido, su presencia en estos entornos no solo afecta la salud física y mental de quienes la resisten, sino que también impacta directamente en la productividad al modificar el clima laboral (García & Pérez, 2018). El reconocimiento de su existencia y la identificación de posibles casos es crucial para generar conciencia sobre la importancia de promover ambientes laborales sanos. De este modo, es posible diseñar procesos de sensibilización dirigida a la creación de una cultura organizacional por la erradicación continua de toda forma de violencia (Pérez, 2019).

En este sentido, analizar la prevalencia de la violencia de género a lo largo de la vida de las personas en el ámbito laboral es crucial para comprender la magnitud del problema y diseñar estrategias efectivas de prevención e intervención. De acuerdo con García y Martínez (2019), la importancia de abordar la violencia de género en este ámbito desde un enfoque integral, garantiza el reconocimiento de las dinámicas específicas la perpetúan a fin de generar conciencia sobre la necesidad de construir entornos laborales seguros y equitativos. Así, al analizar los resultados de la Encuesta implementada en Milagro, observamos que el 36,8% de quienes indicaron haber sido víctimas de algún tipo de violencia y haber pasado por al menos un espacio laboral, sufrieron al menos una forma de violencia en este ámbito a lo largo de sus vidas. Considerando que este porcentaje tiene una diferencia significativamente mayor frente al 20,1% nacional, es necesario evaluar la pertinencia y urgencia de implementar iniciativas enfocadas a la prevención y rompimientos de los patrones que la promueven.

Figura 24. Prevalencia total de violencia en el ámbito laboral a lo largo de la vida

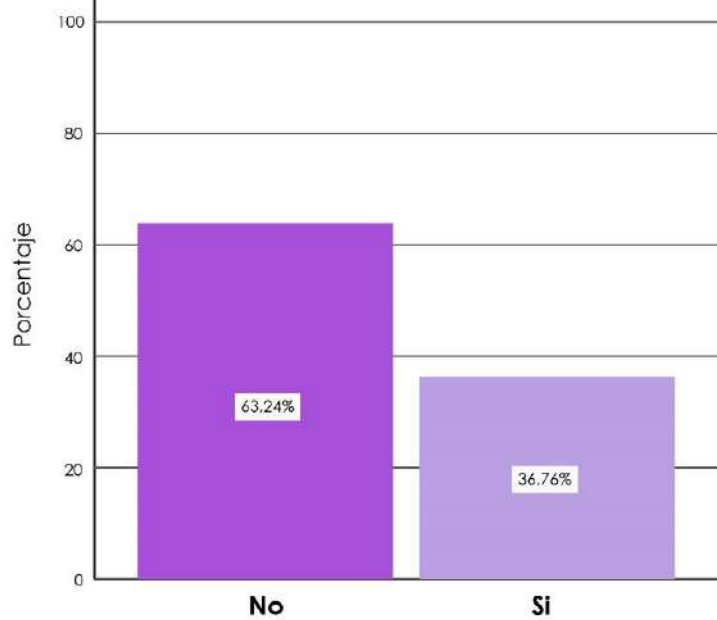



Figura 25. Violencia total en el ámbito laboral a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "RECUESTO"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia total (general)	36,8%	20,1%




Intervalo de confianza estadístico
Entre **32,95%** y **40,65%**

A fin de aclarar aún más el panorama, la Encuesta implementada consultó sobre los diferentes tipos de violencia a los que pudieron verse expuestas las entrevistadas que habían pasado por al menos una experiencia laboral. En este sentido, identificamos la presencia de violencia psicológica cuyos efectos atacan a las condiciones de salud mental de las personas afectadas. Las formas de victimización constante que se expresan a través de humillaciones, insultos y descalificaciones incrementan los niveles de estrés, ansiedad y ahondan la depresión en las víctimas (Rodríguez, Sánchez, & González, 2018). Asimismo, este tipo de violencia incide negativamente en la autoestima y la confianza de las afectadas en desmedro de su desempeño y satisfacción laboral (Gómez & Torres, 2019). Al consultar las mujeres residentes en Milagro, identificamos que el 30,3% de quienes indicaron haber sobrevivido a al menos una experiencia de violencia a lo largo de sus vidas, fueron víctimas de agresiones psicológicas en este ámbito. Tomando en cuenta que el cantón demuestra una diferencia significativamente mayor frente al 17,2% nacional, identificamos la necesidad promover programas que rompan con las creencias y discursos que mantienen vigente a este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Por otro lado, la violencia física de género también puede presentarse en este ámbito con impactos significativos en la salud física y psicológica de las víctimas. Agresiones físicas, golpes, empujones o cualquier forma de violencia o intimidación que implique el uso de cualquier objeto o parte del cuerpo, capaces de provocar lesiones temporales o permanentes (Martínez & Díaz, 2017). Estos flagelos incluyen contusiones, fracturas, rasguños, apretones, empujones, golpes, tirones de cabello, entre otros, que pueden despertar traumas o provocar trastornos de estrés postraumático afectando directamente a la salud mental de las personas afectadas. Al observar las respuestas de las mujeres encuestadas en Milagro, observamos que el 2,2% de quienes ya han pasado por una experiencia laboral, indicó haber sido víctima de violencia física en dicho ámbito. Si este porcentaje no muestra una diferencia significativa con el 1,2% nacional, su prevalencia demanda de procesos que terminen de romper con la violencia en todos los espacios y promocionen procesos organizativos internos que garanticen el ejercicio de los derechos laborales en entornos y condiciones seguras (Gutiérrez & Sánchez, 2018).

Asimismo, la violencia sexual también se presenta en el ámbito laboral con consecuencias devastadoras en la integridad física y mental de las sobrevivientes. La vivencia de cualquier forma de acoso o agresión sexual en el trabajo genera trastornos relacionados con ansiedad, depresión, y estrés postraumático (Fernández & Gómez, 2019). Por consiguiente, las víctimas pueden experimentar una disminución en su calidad de vida y enfrentar desafíos para mantener su salud mental y emocional. Además de los efectos a nivel individual, la violencia sexual en el entorno laboral puede tener consecuencias para la dinámica organizacional al crear una sensación de miedo e inseguridad respecto al espacio y quienes lo integran. En estos contextos, la falta de conocimiento y sensibilidad en las empresas o instituciones provoca el cometimiento de errores y omisiones en la atención a posibles casos (Rodríguez & Molina, 2018). Al examinar las respuestas proporcionadas por las mujeres encuestadas en Milagro, se evidencia que un 15,7% de aquellas que han tenido experiencia laboral, han sobrevivido a alguna forma de violencia sexual en dicho entorno. Considerando que este porcentaje exhibe una disparidad significativamente mayor respecto al 6,8% a nivel nacional, su presencia resalta la necesidad de implementar medidas que erradiquen todo tipo de agresión sexual, rompan con cualquier creencia que la justifique, generen procesos de atención y gestión de los casos en los que se proteja a la víctima y prevenga la revictimización, y se capacite sobre las instituciones e instancias competentes en la atención integral y acceso a justicia.




Figura 26. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito laboral a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "RECUENTO"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	30,3%	17,2%	Entre 26,63% y 33,97%
 Violencia física	2,2%	1,2%	Entre 1,03% y 3,37%
 Violencia sexual	15,7%	6,8%	Entre 12,80% y 18,60%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica en Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro, NO muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

La importancia de denunciar los casos de violencia sexual en el ámbito laboral está en la necesidad de visibilizar su existencia y abordar los casos proporcionando a las víctimas acceso a justicia y contribuyendo a la creación de condiciones laborales seguras y libres de violencia (Martínez & Sánchez, 2020). Por un lado, la denuncia no solo tiene como objetivo lograr que los agresores sean responsables, sino que también impacta en la conciencia respecto al problema, sus efectos y la necesidad de prevención, promoviendo un cambio cultural hacia la tolerancia cero frente a la violencia de género en el ámbito laboral. Al igual que en la sección anterior, observamos que los porcentajes de denuncia en el cantón son significativamente mayores a los nacionales. Sin embargo, es necesario identificar que la brecha entre los datos locales y nacionales no es tan amplia en la violencia psicológica, como en la física y sexual. Considerando lo expuesto hasta este punto, la naturalización de las formas de expresión de la violencia psicológica no solo influye en el incremento del umbral de tolerancia de las víctimas, sino que también promueve a la minimización de los casos desde los prestadores de justicia y de otros actores del entorno capaces de detener o fomentar estos comportamientos (García Moreno & otros, 2006). Así, el nivel de credibilidad que reciben las víctimas por parte de su entorno incide directamente en la decisión sobre denunciar o no denunciar; factor que puede explicar el 77,3% de casos no denunciados reportados en la Encuesta.

Figura 27. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito laboral a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			Intervalo de confianza estadístico
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	
 Violencia psicológica	77,3%	97%	Entre 73,96% y 80,64%
 Violencia física	50%	97,2%	Entre 46,01% y 53,99%
 Violencia sexual	69,6%	88%	Entre 65,93% y 73,27%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Prevalencia de la violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses

Como se analizó anteriormente, el analizar la prevalencia de la violencia en los últimos 12 meses en un ámbito, nos permite conocer qué tan vigentes continúan aquellas creencias, pensamientos, discursos y comportamientos que la naturalizan en un entorno. Así, para esta subsección de la Encuesta solamente se consideraron a todas las mujeres que mencionaron haber trabajado en el periodo 2023 a 2024. De este ejercicio, identificamos que el 45,87% de las mujeres que cumplieron con el criterio de selección, vivieron algún tipo de violencia en el ámbito laboral en los 12 meses previos a la Encuesta, demostrando una diferencia significativamente mayor frente al 7,8% nacional.

Figura 28. Prevalencia total de violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses

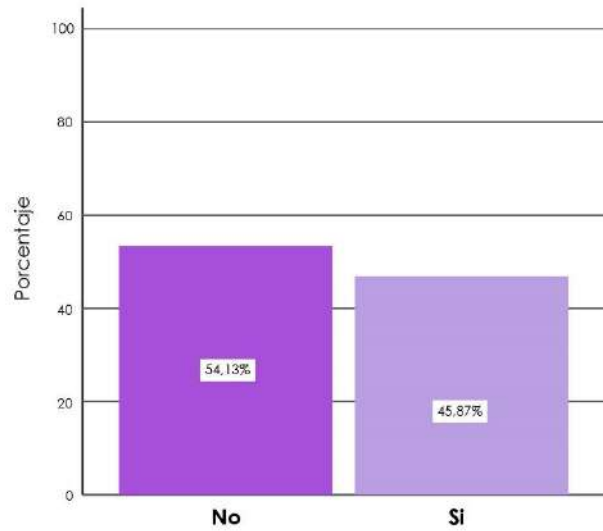






Figura 29. Violencia total en el ámbito educativo en los últimos 12 meses

COMPARATIVA DE "RECUENTO"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia total (general)	45,1%	7,8%

Intervalo de confianza estadístico
Entre **41,12%** y **49,07%**

Con base en lo anterior, observamos un alto nivel de enraizamiento de la violencia en el ámbito laboral. Sin embargo, es necesario comprender cuál es el tipo de violencia más reproducido a fin de conocer las necesidades específicas de este entorno. En este contexto, el 40% de las mujeres encuestadas informaron haber experimentado violencia psicológica, mientras que el 3,4% y el 17,4% reportaron haber sido víctimas de violencia física y sexual, respectivamente, en el último año antes de la encuesta. A pesar de que la violencia psicológica constituye la mayoría de los casos, la marcada disparidad entre las cifras locales y las nacionales demuestra la urgencia de asignar recursos y esfuerzos para desafiar y desnaturalizar los discursos, prácticas y creencias arraigadas que contribuyen en la alta frecuencia de casos.




Figura 30. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito laboral en los últimos 12 meses

COMPARATIVA DE "RECUEENTO"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	40%	6,4%	Entre 36,09% y 43,91%
 Violencia física	3,4%	*	Entre 1,95% y 4,85%
 Violencia sexual	17,4%	1,8%	Entre 14,37% y 20,43%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica en Milagro en los últimos doce meses, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro no se puede comparar con el resultado del 2019 puesto que el ENVIGMU carece de este.
- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Por otro lado, en torno a la no denuncia vemos que en los 12 meses previos a la encuesta el cantón mantiene un porcentaje significativamente mayor de denuncia en cada tipo de violencia frente a la proporción nacional. Si bien estos datos son positivamente mayores a los vistos en la prevalencia de violencia en el ámbito laboral a lo largo de la vida, observamos que ninguno de los casos alcanza el 25% de casos denunciados.

Figura 31. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	78,9%	95,4%	Entre 75,64% y 82,16%
 Violencia física	90%	*	Entre 87,61% y 92,39%
 Violencia sexual	76,8%	95,5%	Entre 73,43% y 80,17%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro en los últimos doce meses, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro no se puede comparar con el resultado del 2019 puesto que el ENVIGMU carece de este.
- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

B.2.2.3 Prevalencia de violencia en el ámbito social

Prevalencia de violencia en el ámbito social a lo largo de la vida

Analizar la prevalencia de la violencia de género a lo largo de la vida en el ámbito social es esencial para comprender la complejidad de este fenómeno en el contexto en el que crecen y desenvuelven las

sobrevivientes de violencia. Así, la identificación de los patrones de comportamiento y creencias patriarcales enraizados en una sociedad permiten visibilizar la presencia de factores de riesgo y sus consecuencias a fin de diseñar estrategias de intervención (Krug, Mercy, Dahlberg, & Zwi (Eds.), 2002). De este modo, el análisis arroja luces sobre la extensión de la violencia en diversas esferas sociales, desde relaciones familiares hasta las interacciones comunitarias. Al identificarla junto a sus determinantes, obtenemos una base sólida para el desarrollo de políticas públicas que promuevan la igualdad de género y aborden las causas fundamentales de la violencia (García Moreno & otros, 2006).

En el entorno social, la violencia contra las mujeres se manifiesta de diversas maneras, como la discriminación, minimización, exclusión y acoso que evidencian patrones culturales y estructuras de poder patriarcal que perpetúan las desigualdades de género. De acuerdo con Marcela Lagarde (2005), la normalización de la violencia en la vida cotidiana de las mujeres resalta la necesidad de comprenderla como un fenómeno estructural. En este sentido, según ONU Mujeres (2019), la prevalencia global de esta problemática marca su impacto negativo en la salud física y emocional de las mujeres y las niñas, así como en su bienestar integral. Consecuentemente, el análisis de su prevalencia radica en la importancia de abordar la violencia de perspectiva integral e interseccional, considerando sus manifestaciones para la implementación de estrategias efectivas de prevención, atención, protección y reparación. Como resultado de la encuesta implementada en el Milagro, el 47,7% de las mujeres encuestadas en esta subsección dijeron haber sido víctimas de algún tipo de violencia a lo largo de su vida en el ámbito social; porcentaje que demuestra una diferencia significativamente mayor al porcentaje nacional.

Figura 32. Prevalencia total de violencia en el ámbito social lo largo de la vida

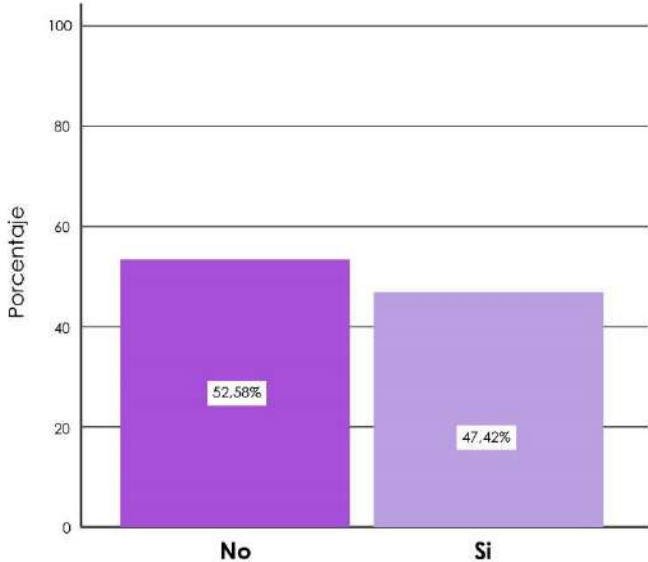


Figura 33. Violencia total en el ámbito social a lo largo de la vida






Así como en los otros ámbitos analizados, en los entornos sociales la violencia psicológica contra las mujeres también se manifiesta de manera sutil y pernicioso, afectando la salud mental y emocional de las víctimas, y poniendo en riesgo su integridad física. De este modo, la manipulación emocional, el control, la humillación y la intimidación constituyen formas de violencia psicológica que buscan la sumisión de las mujeres ante los mecanismos de control que mantienen vivas las relaciones desiguales de poder (Lewis Herman, 1992). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (2012) destaca que las agresiones psicológicas, como el menosprecio constante, el aislamiento social la falta de entendimiento y sensibilidad a su realidad, son tan o más perjudiciales que la violencia física debido a que, de alguna manera, prepara el terreno psicológico necesario para que un agresor pueda ejercer cualquier mecanismo de manipulación y control. Al revisar los resultados de la Encuesta implementada en Milagro, observamos que el 22% de las mujeres encuestadas indicaron haber sufrido al menos una forma de violencia psicológica a lo largo de su vida en entornos sociales; superando de forma significativa al 17% reportado en la ENVIGMU del 2019.

Por otro lado, la violencia física en el ámbito social se manifiesta a través de agresiones directas o conductas que amenazan con dañar, temporal o permanentemente, la integridad física de las mujeres y las niñas. Diana Russell (1982), destaca que la violencia física puede ir desde pellizcos o empujones, hasta el abuso sexual, mostrándose como una expresión tangible del ejercicio de poder y control que ejercen los agresores sobre las mujeres. A partir de los datos obtenidos en la Encuesta, el 9,2% de quienes indicaron haber experimentado alguna forma de violencia en el ámbito social, corresponde a víctimas de violencia física, frente al 6% reportado a nivel nacional. El Informe emitido por la CEPAL (2019) sobre feminicidio en América Latina, señala que la violencia física social permanece presente en nuestras sociedades y se reproduce en ambientes hostiles expresándose a través de la cultura; por lo cual, es necesario que las autoridades nacionales y locales pongan en marcha procesos de intervención social que ataquen aquellos factores estructurales que la mantienen.

En el caso de la violencia sexual en este ámbito, debemos considerar que surge de diferentes formas. Desde el acoso y agresión sexual física y verbal, hasta la violación, convirtiéndose, quizás, en la forma más primitiva y violenta de ejercicio de poder de los hombres sobre los cuerpos cosificados de las mujeres. Al respecto, Marcela Lagarde (2002) expone que la gravedad violencia sexual y sus efectos contribuyen a la perpetuación de la subordinación de las mujeres y la construcción de una cultura patriarcal. En esta línea, el Informe "Violencia sexual en espacios públicos y privados: Diagnóstico y Estrategias" realizado por ONU Mujeres (2018) destaca que las agresiones sexuales en entornos sociales usualmente son reflejos de la ocurrencia dentro de los hogares, lo que insiste en la importancia de abordar la violencia en todos los ámbitos. En Milagro, el 39,9% de las mujeres que indicaron haber sido víctimas de algún tipo de violencia sexual a lo largo de sus vidas en el ámbito social, indicó haber

sobrevivido al menos una forma de violencia sexual. En este caso, no solo vemos que el porcentaje de víctimas en el cantón mantiene una diferencia significativamente mayor frente al 23,5% nacional, sino que también es uno de los pocos escenarios en los que los datos indican que la violencia sexual supera a la violencia psicológica. Como analiza Rita Segato (2003), debe ser analizado más allá del hecho en sí debido a que es el resultado de la reproducción descontrolada de patrones culturales y sociales formaron agresores y convirtieron a una mujer en un ser vulnerable a una violación a través de la legitimación de la subordinación de género. Consecuentemente, al mirar la problemática desde este enfoque, entendemos la necesidad de que la administración pública identifique y aborde las raíces estructurales de la violencia sexual para marcar un antes y un después en la existencia de esta problemática.

Figura 34. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito social lo largo de la vida




COMPARATIVA DE "RECUESTO"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	22%	17%	Entre 18,69% y 25,31%
 Violencia física	9,2%	6%	Entre 6,89% y 11,51%
 Violencia sexual	39,3%	23,5%	Entre 35,4% y 43,2%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica en Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

La ausencia de denuncia en casos de violencia sexual en el ámbito social conlleva graves consecuencias tanto para las víctimas como para la sociedad en su conjunto debido a que constituye una forma de invisibilización que puede promover el incremento en la frecuencia de casos. Esta forma de silencio, perpetúan el estigma y permea a la impunidad creando entornos inseguros que dan paso a la repetición descontrolada de los abusos (Anderson, Renner & Davis, 2012). Asimismo, limita la identificación y procesamiento de los agresores permitiéndoles mantener contacto con sus víctimas perpetuando el ciclo de la violencia.

En cuanto a las causas comunes para la no denuncia o el desistimiento de estas, encontramos factores complejos como el miedo a posibles represalias contra las víctimas o sus familias, así como por la desconfianza en la efectividad del sistema judicial (Johnson, Sigler, & Crowley, 2018). Adicionalmente, sociedad altamente estigmatizantes e insensibles hacia las víctimas representan nuevos desafíos en las etapas de judicialización de los casos y la sostenibilidad de las denuncias. Dentro del diagnóstico realizado en Milagro, identificamos que, si bien el cantón mantiene niveles de denuncia significativamente mayores a los porcentajes nacionales, todavía encontramos que menos del 30% de los casos son denunciados. Consecuentemente, vemos que también prevalecen las necesidades de romper con las barreras señaladas a fin de crear entornos sensibles con las víctimas que promuevan y apoyen la decisión de denunciar, y combatan la impunidad, la ausencia de garantías y de condiciones de seguridad.

Figura 35. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito social a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	77,3%	93,7%	Entre 73,96% y 80,64%
 Violencia física	72,7%	85,8%	Entre 69,14% y 76,26%
 Violencia sexual	82,6%	97,1%	Entre 79,57% y 85,63%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

B.2.2.4 Prevalencia de la violencia en el ámbito familia a lo largo de la vida

Luego del análisis realizado en las secciones anteriores, llegamos a la visibilización de la problemática en el entorno familiar en donde la privacidad del hogar se convierte en cómplice de los agresores. En este contexto, el análisis de la violencia intrafamiliar es crucial para comprender la magnitud del problema y diseñar estrategias efectivas de intervención integral en su protección. Estos actos constituyen formas de violación sistemática de los derechos humanos de las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida, sin distinguir entre edades o condiciones socioeconómicas (García Moreno & Jansen 2005). Así, su identificación aclara cuáles son los patrones de abuso, el ejercicio desmedido de dinámicas de poder y las consecuencias a corto, mediano y largo plazo para las víctimas. Además, un enfoque específico en la violencia en estos entornos es esencial debido a que lo concebido como tradición familiar se convierte en el escenario perfecto para la manifestación de la coerción y control sobre los cuerpos de las mujeres y las niñas.

Al romper con el silencio de las paredes del hogar, logramos analizar la presencia de violencia y su nivel de gravedad a fin de valorar los factores de riesgo y protección, facilitando la definición de estrategias de prevención y protección para las víctimas directas e indirectas. Así, entendemos que el enfoque de entendimiento y respuesta debe basarse en la identificación de las características estructurales de la violencia en un espacio determinado a fin de determinar una estrategia de intervención que ataque aquellos elementos esenciales que la perpetúan y alimentan (Heise & García Moreno, 2002). Dentro del ejercicio de contextualización de la violencia en Milagro, observamos que 40,6% de las encuestadas que indicaron haber sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, fueron víctimas dentro de sus propios hogares por parte de una persona de su núcleo familiar o pareja. Este porcentaje, presenta una diferencia significativa con el dato nacional al duplicar el 20,3% reportado.

Figura 36. Prevalencia total de violencia en el ámbito familiar a lo largo de la vida

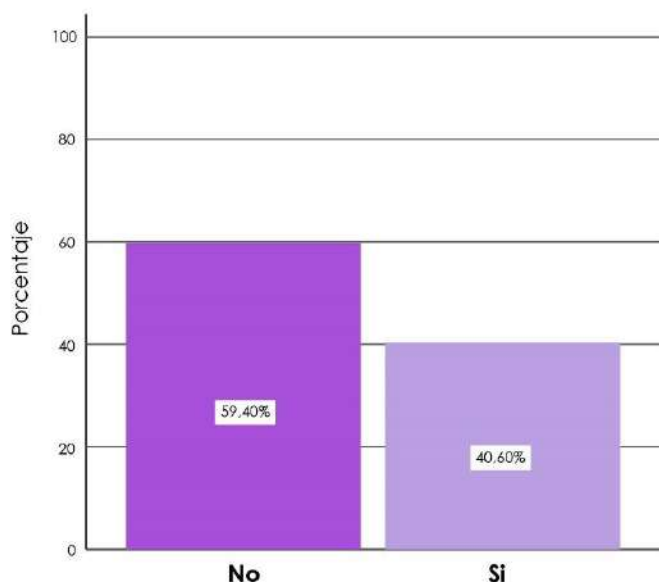



Figura 37. Violencia total en el ámbito familiar a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "RECUESTO"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia total (general)	40,6%	20,3%

Intervalo de confianza estadístico
Entre **36,68%** y **44,52%**

Al desglosar los datos por tipo de violencia, encontramos que el 39,3% de quienes sobrevivieron a algún tipo de violencia en el ámbito familiar, fueron víctimas de violencia psicológica, manteniendo una diferencia significativamente mayor con el 11,1% nacional. En los entornos privados, este tipo de agresiones se manifiesta a través del uso de recursos físicos y verbales que dejan cicatrices visibles e invisibles en las víctimas e inciden en la naturalización de estas prácticas en las niñas y niños del entorno como víctimas silenciosas. Dutton y Goodman (2005), señalan que dentro de los recursos más comunes se encuentran la humillación, manipulación emocional, control coercitivo sobre sus cuerpos, mentes y objetos personales, o amenazas contra ellas u otro miembro del núcleo. Así, los agresores socavan la autoestima y el bienestar emocional de la víctima aislándolas de su círculo cercano de apoyo y adentrándolas en un ciclo interminable que les impide salir del entorno.



Asimismo, la violencia psicológica en el ámbito familiar perpetúa los estereotipos basados en el binarismo de género y sus roles tradicionalmente asignados. De este modo, surge el control sobre la autonomía de las mujeres atacando su autoestima a través de la desvalorización y la constante denigración a la que son sometidas (Gondolf, 2012). Consecuentemente, la realidad de la problemática exige analizar tanto sus manifestaciones explícitas, como las estructuras socioculturales que la sostienen.

Por otro lado, la violencia física contra las mujeres en el ámbito familiar se presenta a través de conductas agresivas que buscan ejercer control y dominio sobre la víctima haciendo uso de la fuerza. Estas acciones van desde pellizcos, empujones, golpes, patadas, o agresiones con el uso de objetos contundentes (García Moreno & otros, 2005). Así, el uso de la fuerza física se confabula con la violencia psicológica para crear condiciones óptimas para el ejercicio de poder sobre las mujeres. En este sentido, el 16% de quienes señalaron haber sido víctimas de violencia en el ámbito familiar, reconocieron haber sobrevivido a al menos un acto de violencia física en este entorno. Considerando que muestra una diferencia significativa frente al 11,6% reportado a nivel nacional, es imperante generar procesos que activen cambios culturales en el entorno social a fin de generar el tejido necesario para prevenir el incremento de los ciclos. Tomando en cuenta su interdependencia con otros tipos de maltrato, como el psicológico y el económico, la violencia física suele valerse de recursos más sutiles como la manipulación emocional y el control sobre el acceso a recursos económicos (Ferrer Pérez & Bosch Fiol, 2003).

Entorno a la prevalencia de la violencia sexual en el ámbito familiar, encontramos que se presenta una forma más agresiva y dañina de control y dominación sobre las mujeres, sus mentes y sus cuerpos. Estas agresiones incluyen acoso sexual, coerción sexual, el contacto físico no consentido, abuso sexual, y violación intramarital. Así, la violencia sexual dentro del hogar se caracteriza por la ausencia de consentimiento y la imposición de la voluntad del agresor sobre la víctima, contribuyendo así a un clima de miedo y sometimiento en relaciones jerarquizadas por los hombres (Finkelhor & Yllo, 1985). Si bien los resultados de esta subsección en la Encuesta implementada en Milagro no muestran una diferencia significativa con los resultados nacionales, sí demuestran la prevalencia de este tipo de violencia dentro de los hogares. Tomando en cuenta que esto es un indicio sobre la existencia de patrones más amplios de abuso y maltrato, su interconexión con otras formas de violencia alerta sobre la necesidad de abordaje integral para prevenir el incremento de su frecuencia y gravedad (Walker, 1979).

En cuanto a la violencia patrimonial en el ámbito familiar, la identificamos como una manera de controlar económicamente a las mujeres limitando su acceso y control independiente cualquier tipo de recurso financiero y bien material. Así, involucra el acceso limitado a recursos básicos, la dominación de sus ingresos, impedimentos para trabajar o estudiar, y retención y destrucción de bienes y documentos personales (Ferrer, Bosch & Rubio, 2011). De este modo, estos mecanismos derivan en una forma de aprisionamiento de las víctimas quienes ven casi extintas sus oportunidades de abandonar el entorno violento. Considerando que, en Milagro el 20,3% de las mujeres víctimas de este tipo de violencia superan con una diferencia significativamente mayor al 3,1% nacional, es fundamental establecer estrategias locales que garanticen la independencia y protección económica de las mujeres en todos los espacios.

Figura 38. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito familiar lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "RECUENTO"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	39,3%	11,1%	Entre 35,4% y 43,2%
 Violencia física	16%	11,6%	Entre 13,07% y 18,93%
 Violencia sexual	4%	3,7%	Entre 2,44% y 5,56%
 Violencia patrimonial	20,8%	3,1%	Entre 17,56% y 24,04%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica en Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual en Milagro, No muestra una diferencia significativa.
- La violencia patrimonial en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

En torno a la no denuncia de los diferentes tipos de violencia en el entorno familiar, representa un reto en la identificación y rompimiento de los ciclos de violencia en la esfera privada. Esta cultura de silencio promovida por el estigma social sobre la denuncia de vulneraciones de derechos en el entorno familiar influye significativamente sobre la permanencia y tolerancia de las mujeres a los abusos (Pérez, Martín, & Cano, 2012). Así, la errada percepción de la violencia intrafamiliar como un asunto privado se suma a la poca confianza en los procesos judiciales, misma que en muchos casos deriva de la falta de sensibilidad de los funcionarios públicos competentes y malas experiencias cercanas en procesos similares. Sin embargo, también debe reconocerse que la dependencia económica generada crea nuevos obstáculos para la toma de decisión sobre la presentación y sostenimiento de la denuncia. En el diagnóstico realizado en Milagro, se observa que, a pesar de que el cantón presenta porcentajes de denuncia significativamente superiores a los nacional, aún nos encontramos con que la violencia psicológica es la menos denunciada, y que más de la mitad de los casos de violencia sexual han permanecido en silencio sin acceso a justicia. Ante este escenario, tras la imagen entregada por la Encuesta y la identificación de los factores que limitan la denuncia, es esencial abordar establecer mecanismos en protección de las sobrevivientes de violencia en el cantón.

Figura 39. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito familiar a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	81,4%	96,7%	Entre 78,29% y 84,51%
 Violencia física	75%	96%	Entre 71,54% y 78,46%
 Violencia sexual	62,5%	95,6%	Entre 58,64% y 66,36%
 Violencia patrimonial	78,4%	91,7%	Entre 75,12% y 81,68%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia patrimonial no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

B.2.2.5 Prevalencia de la violencia en el ámbito de vida en pareja

Prevalencia de la violencia en el ámbito de vida en pareja a lo largo de la vida

Al pasar por el análisis de los cuatro ámbitos anteriores, llegamos a la visibilización de la prevalencia de la violencia en el ámbito de vida en pareja. Las percepciones socioculturales del hogar como un espacio herméticamente cerrado en lo que respecta a sus dinámicas internas, se convierte en el mayor aliado para los agresores; por lo que este análisis se convierte en una oportunidad para conocer y comprender la gravedad de lo que sucede puertas adentro. Considerando que estos pueden acallar la violación sistemática de los derechos humanos de las mujeres, entendemos que al igual que en la violencia intrafamiliar, su ejercicio no se limita a mujeres de grupos etarios específicos o de una condición socioeconómica en especial. Así, la garantía de acceso a las mujeres a una vida digna depende de la identificación de patrones de abuso y ejercicio de poder con consecuencias inmediatas y mediatas para las víctimas (Ferrer, Bosch, & Rubio, 2011).

Al enfocarnos en la violencia en el ámbito de pareja, es prioritario identificar elementos en los contextos familiares de los agresores y de las víctimas a fin de descubrir el posible origen estructural de un caso, para de allí seguir con la valoración de factores ambientales que pueden fomentar o agravar la situación de la víctima. Sin embargo, para iniciar con este análisis, es necesario romper el silencio en condiciones que garanticen condiciones de seguridad para las sobrevivientes. Así, la información recopilada de cada caso ya brinda información sobre las necesidades de un territorio ante la lucha contra la violencia en el ámbito de pareja. En Milagro, el 46,8% de las encuestadas reportaron haber sobrevivido a al menos una forma de violencia ejercida por parte de su pareja a lo largo de su vida. Si bien no presenta una diferencia significativa frente al 42,8% nacional, observamos que este tipo de violencia prevalece dentro de las dinámicas de pareja.

Figura 40. Prevalencia total de violencia en el ámbito vida en pareja a lo largo de la vida

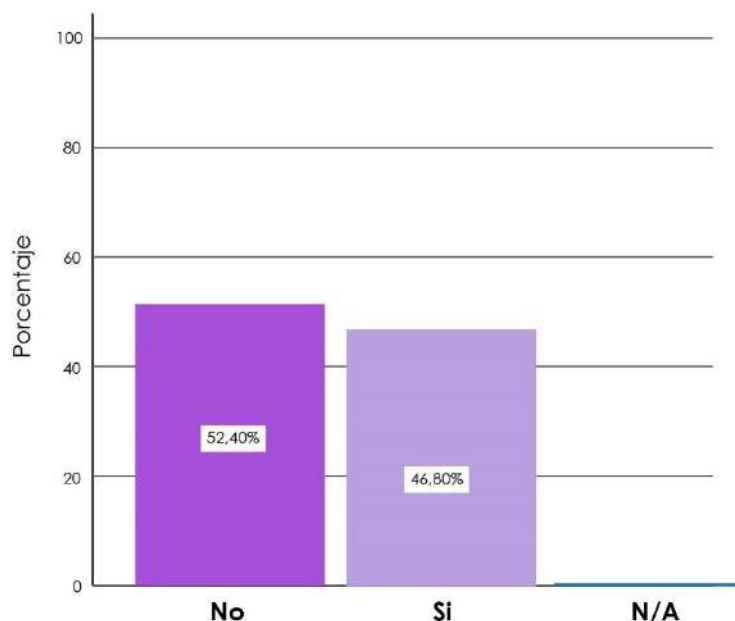


Figura 41. Violencia total en el ámbito vida en pareja a lo largo de la vida



Al separar la información por cada tipo, vemos que la violencia psicológica contra las mujeres en el ámbito de vida en pareja, representa el 37,3% de los casos, frente al 40,8% a nivel nacional. Si bien no demuestra una diferencia significativa, observamos que este tipo de violencia prevalece en el entorno privado. Esta forma de agresión se ejerce a través del uso del lenguaje verbal y no verbal con secuelas permanentes para ellas, sus hijas e hijos (González & otros, 2020). Así, las víctimas y sus cuerpos son sometidos de forma sistemática a través de humillaciones, manipulaciones, y amenazas por parte de sus parejas agresoras. De este modo, consiguen aislarlas de sus redes de apoyo a fin de prevenir influencias externas en el ejercicio y desarrollo del círculo creciente de violencia (Smith & Johnson, 2018). De este modo, la naturalización de la violencia en estos contextos promueve el enraizamiento de las estructuras patriarcales que luchan por la conservación de los estereotipos y roles de género. Esta forma de violencia impone un control sobre la autonomía de las mujeres, atacando su autoestima mediante la desvalorización y la constante denigración (Martínez & Pérez, 2019).

Al pasar a la violencia física contra las mujeres en el ámbito de la vida en pareja, encontramos que en Milagro el 28,5% de quienes reportaron haber sobrevivido a algún tipo de violencia en este entorno, reconoció haber experimentado al menos un acto de violencia física, porcentaje que no presenta una diferencia significativa frente al 25% nacional. En contextos en los que este tipo de violencia está





presente, se expresa a través de amenazas y agresiones físicas que buscan perpetuar el control que los agresores mantienen sobre las víctimas con el uso desmedido de la fuerza (Martínez & Gómez, 2015). Al igual que la violencia en el ámbito familiar, vemos presente el uso de pellizcos, empujones, golpes, patadas u objetos para infringir daño en las víctimas. Así, la fuerza física se convierte en un recurso frecuente cuando se trata de mantener el control sobre los cuerpos y las decisiones de las mujeres (Johnson, 2008).

Antes de la Reforma al Código Orgánico Integral Penal del 2014, en el Ecuador no existía la figura penal de violencia sexual dentro del matrimonio debido a que se asociaba al incumplimiento de los deberes conyugales de las mujeres. De esta forma, su tipificación marcó un antes y un después en el entendimiento de las relaciones familiares y de pareja, refuerza la importancia de invertir en salud sexual y salud reproductiva, enfatiza en la autonomía sexual y los derechos de las mujeres, y visibiliza la importancia del consentimiento en cualquier tipo de relación. Al evaluar los resultados de esta subsección de la Encuesta vemos que Milagro sí presenta una disparidad significativa frente a los datos nacionales, exponiendo que este tipo de violencia prevalece en las dinámicas de pareja.

Como hemos señalado, este tipo de violencia constituye una de las formas más agresivas y perjudiciales de control y dominación sobre las mujeres. Sus secuelas se convierten en marcas que solo pueden ser reparadas a través de largos y profundos procesos que buscan devolver al menos parte de la integridad vulnerada de las víctimas. Así, se crea un ambiente de temor y sometimiento donde se diseña una jerarquía masculina opresora sobre las víctimas en donde deberían existir dinámicas equitativas basadas en el respeto y cuidado mutuo que requieren de intervención urgente a fin de prevenir que la escalada de la violencia derive en atentados sobre la vida de las víctimas (Smith & Johnson, 2018).

En relación con la violencia patrimonial en este ámbito, vemos que se presenta como un mecanismo más control sobre las mujeres por su capacidad de reducir sus posibilidades de abandono del entorno violento, aún más cuando un agresor logró aislar a la víctima de su círculo cercano. La restricción de acceso a recursos básicos y el dominio sobre sus bienes genera una relación de dependencia relativa a la voluntad del agresor (García Moreno & otros, 2005). Estos mecanismos atan a las víctimas bajo la idea de ausencia de oportunidades (Dutton & Goodman, 2005). Al observar que en Milagro, el 8,7% de las mujeres indicaron haber sido víctimas de este tipo de violencia a lo largo de sus vidas, identificamos una significativa frente al 14,5% nacional, por lo que es imperativa la implementación de estrategias que protejan a las mujeres y sus derechos, que fomenten su inclusión en redes de apoyo y brinden oportunidades para su salida del círculo de violencia en condiciones seguras.





Figura 42. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito vida en pareja lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "RECUESTO"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	37,3%	40,8%	Entre 33,44% y 41,16%
 Violencia física	28,5%	25%	Entre 24,9% y 32,1%
 Violencia sexual	11,2%	8,3%	Entre 8,68% y 13,72%
 Violencia patrimonial	8,7%	14,5%	Entre 6,45% y 10,95%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica en Milagro a lo largo de la vida, NO muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro, NO muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia patrimonial en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

La falta de denuncia de los diferentes tipos de abuso en este ámbito implica diversos retos en la visibilización y entendimiento de las problemáticas de los contextos de las mujeres. De nuevo, la percepción errada de que las agresiones en pareja son asunto privado genera condiciones medioambientales que van en desmedro de la decisión de denunciar (García Moreno & otros, 2005). Asimismo, de nuevo la falta de confianza en los procesos penales, las malas experiencias cercanas o la escasa presencia de los servicios del Estado en un territorio, también implican desafíos para las mujeres que quieren denunciar, incluso cuando desde la ruralidad se dificultan y alargan los tiempos de transporte hasta las instancias de denuncia. Estos factores, más los detallados en el documento promueven los bajos índices de denuncia y su subsecuente acceso a justicia y reparación integral. Así, de nuevo observamos que los porcentajes de denuncia en el cantón no superan el 18%. Si bien la tipificación de la violencia sexual dentro del matrimonio contribuyó en el rompimiento de su concepción como un asunto privado, observamos que persiste la necesidad de desnaturalizar el resto de tipos de violencia a fin de prevenir que el ejercicio sistemático de los ciclos de violencia hasta el punto de llegar a una agresión sexual.

Figura 43. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito vida en pareja a lo largo de la vida

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	87,9%	88,6%	Entre 85,3% y 90,5%
 Violencia física	87,1%	82,4%	Entre 84,42% y 89,78%
 Violencia sexual	85,1%	80,5%	Entre 82,26% y 87,94%
 Violencia patrimonial	82,7%	80,5%	Entre 79,68% y 85,72%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro a lo largo de la vida, NO muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia patrimonial no denunciada en Milagro, NO muestra una diferencia significativa.

Prevalencia de la violencia en el ámbito de vida en pareja en los últimos 12 meses

Como se expuso previamente, la evaluación de la prevalencia de la violencia en los últimos 12 meses en un contexto determinado permite conocer el nivel de persistencia de creencias, pensamientos, discursos y comportamientos que la normalizan en la actualidad. Dentro de los resultados de esta subsección de la Encuesta, vemos que 46,6% de las mujeres que indicaron haber sido víctimas de algún tipo de violencia, sobrevivieron a al menos una agresión por parte de sus parejas en los 12 meses previos a la encuesta. Ante este porcentaje y su diferencia significativamente mayor al 8% nacional,

vemos que no solo la violencia en pareja sigue vigente, sino que va en aumento. Consecuentemente, es necesario identificar cuáles son las causas y factores ambientales que han promovido este nivel de enraizamiento a fin de atacarlos de forma específica a fin de prevenir el incremento del número de víctimas.

Figura 44. Prevalencia total de violencia en el ámbito vida en pareja en los últimos 12 meses

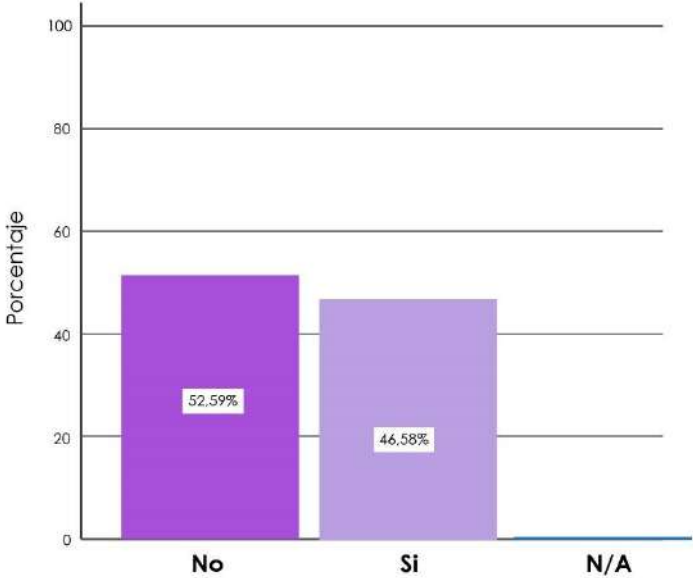




Figura 45. Violencia total en el ámbito vida en pareja en los últimos 12 meses

COMPARATIVA DE "RECUENTO"		
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL
 Violencia total (general)	46,6%	18%

Intervalo de confianza estadístico
Entre 42,62% y 50,58%

Como se ha evidenciado, la violencia en el ámbito de pareja aún prevalece en el cantón. Sin embargo, debemos analizar los datos por separado a fin de entender dicho 46,6% por tipo de violencia. Observamos que la violencia psicológica concentra el 37,4% de los casos, seguida por la violencia física con el 28,2%, la violencia sexual con el 11%, y la violencia patrimonial con el 8,5%; valores que no solo muestran una diferencia significativamente mayor frente a sus equivalentes nacionales, sino que también son cercanos al parámetro de medición de prevalencia de violencia a lo largo de la vida.




Figura 46. Prevalencia de violencia por tipo en el ámbito vida en pareja en los últimos 12 meses

COMPARATIVA DE "RECUENTO"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	37,4%	15,7%	Entre 33,54% y 41,26%
 Violencia física	28,2%	6,6%	Entre 24,61% y 31,79%
 Violencia sexual	11%	2,5%	Entre 8,50% y 13,50%
 Violencia patrimonial	8,5%	5,6%	Entre 6,27% y 10,73%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica en Milagro en los últimos doce meses, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia física en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia patrimonial en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Como hemos visto, la tendencia de no denuncia es preocupante tanto en Milagro como a nivel nacional. Sin embargo, el cantón presenta porcentajes significativamente mayores a los nacionales, a excepción del caso de denuncia de violencia psicológica en los últimos 12 meses. Una vez más, los bajos niveles de denuncia sustentan la persistencia de la violencia y la necesidad urgente de intervención desde todos los sectores para promoverla en condiciones seguras.

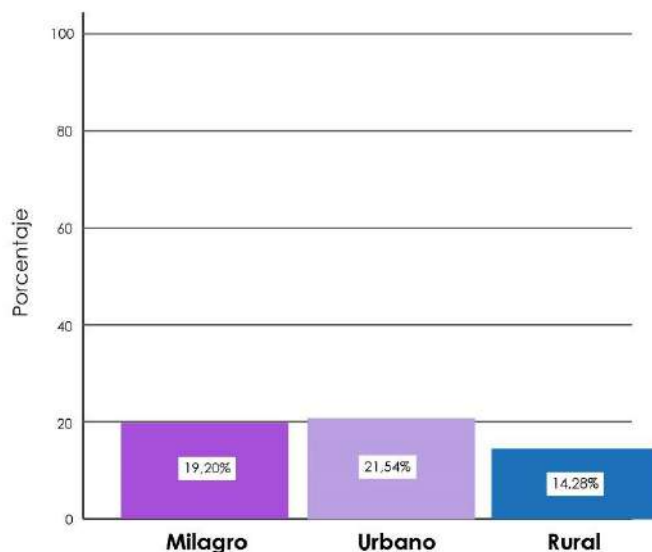
Figura 47. No denuncia por tipo de violencia en el ámbito vida en pareja en los últimos 12 meses

COMPARATIVA DE "NO DENUNCIÓ"			
TIPO DE VIOLENCIA	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Violencia psicológica	87,9%	87,3%	Entre 85,3% y 90,5%
 Violencia física	88,2%	80,9%	Entre 85,63% y 90,77%
 Violencia sexual	86,4%	81,7%	Entre 83,66% y 89,14%
 Violencia patrimonial	84,3%	80,9%	Entre 81,40% y 87,20%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia psicológica no denunciada en Milagro a lo largo de la vida, No muestra una diferencia significativa.
- La violencia física no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia sexual no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia patrimonial no denunciada en Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

B.2.3 Resultados sobre violencia gineco-obstétrica

Figura 48. Violencia gineco-obstétrica por tipo de sector



Hay que destacar que, para esta sección en específico, y por la razón de ser de este tipo de violencia, no se han tomado en cuenta a aquellas mujeres que no han asistido a una cita ginecológica.

Teniendo presente aquello, en Milagro, el 19,20% de las mujeres reportan haber sido víctimas de violencia gineco-obstétrica; si se realiza la desagregación según el tipo de sector, el 21,54% de las mujeres del sector urbano reportaron haber sido víctimas de este tipo de violencia, mientras que en el sector rural la proporción es del 14,28%.

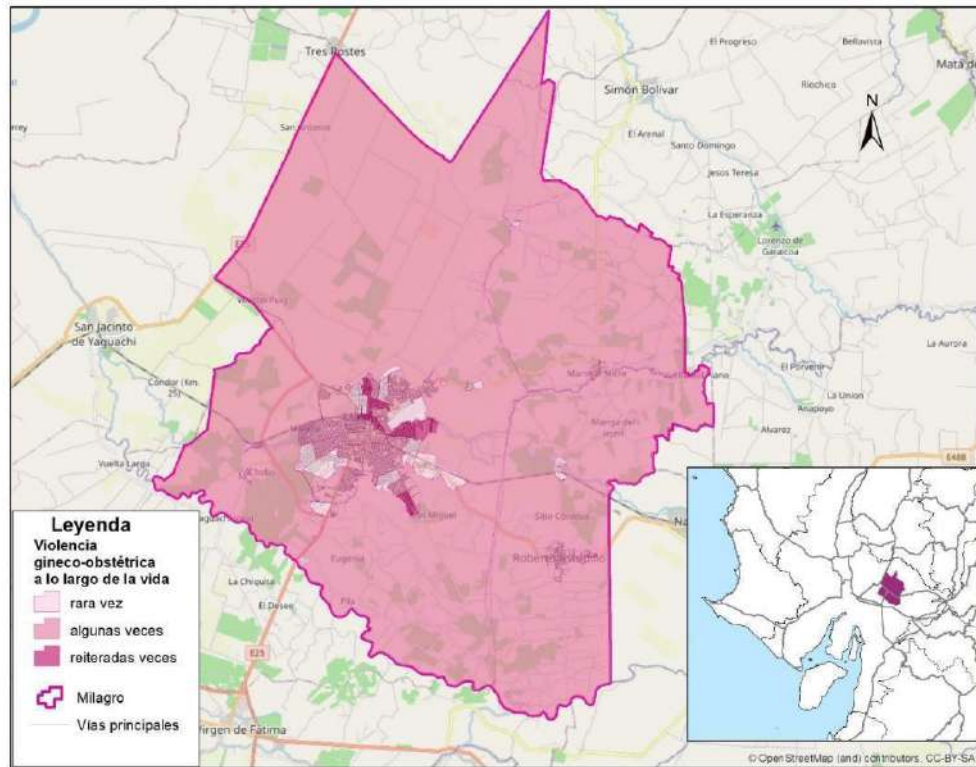
Figura 49. Violencia gineco-obstétrica por tipo de sector

COMPARATIVA DE "RECUENTO"			
TIPO DE SECTOR	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
GENERAL (AMBOS)	19,2%	47,5%	Entre 16,06% y 22,34%
Sector urbano	21,54%	44,7%	Entre 18,26% y 24,82%
Sector rural	14,28%	54,8%	Entre 11,49% y 17,07%

- En comparación con los resultados nacionales del 2019, la violencia gineco-obstétrica en todo el territorio de Milagro a lo largo de la vida, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia gineco-obstétrica en el sector urbano de Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.
- La violencia gineco-obstétrica en el sector rural de Milagro, Sí muestra una diferencia significativa.

Georreferenciación

Figura 50. Violencia gineco-obstétrica a lo largo de la vida



B.2.4 Resultados sobre opinión de roles de género

Pregunta 1. ¿Una buena esposa debe obedecer a su esposo en todo lo que él ordene?

Figura 51. ¿Una buena esposa debe obedecer a su esposo en todo lo que él ordene?

COMPARATIVA DE "RECUENTO"				Intervalo de confianza estadístico
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL		
Casada	19,5%	32,9%		Entre 16,34% y 22,66%
Separada	21,3%	28,2%		Entre 18,03% y 24,57%
Soltera	11,4%	13,4%		Entre 8,86% y 13,94%




Respecto al 1er enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- No existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

Pregunta 2. ¿Las mujeres deben ser las responsables de las tareas de la casa, cuidado de los hijos/as, de las personas enfermas y ancianas?

Figura 52. ¿Las mujeres deben ser las responsables de las tareas de la casa, cuidado de los hijos/as, de las personas enfermas y ancianas?




COMPARATIVA DE "RECUESTO"			Intervalo de confianza estadístico
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	
 Casada	63,7%	50%	Entre 59,86% y 67,54%
 Separada	53,3%	48,9%	Entre 49,32% y 57,28%
 Soltera	50,4%	31,7%	Entre 46,41% y 54,39%

Respecto al 2do enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

Pregunta 3. ¿El hombre debe ser el principal responsable de todos los gastos de la familia?

Figura 53. ¿El hombre debe ser el principal responsable de todos los gastos de la familia?




COMPARATIVA DE "RECUESTO"			Intervalo de confianza estadístico
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	
 Casada	65,2%	50,6%	Entre 61,40% y 69%
 Separada	64,7%	49,5%	Entre 60,89% y 68,51%
 Soltera	50,4%	29,5%	Entre 46,41% y 54,39%

Respecto al 3er enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

Pregunta 4. ¿Cree que una mujer tiene el mismo derecho para trabajar y ganar dinero?

Figura 54. ¿Cree que una mujer tiene el mismo derecho para trabajar y ganar dinero?




COMPARATIVA DE "RECUESTO"			
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Casada	92,7%	84,9%	Entre 90,62% y 94,78%
 Separada	92,7%	85,4%	Entre 90,62% y 94,78%
 Soltera	92,7%	88,8%	Entre 90,62% y 94,78%

Respecto al 4to enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

Pregunta 5. ¿Las mujeres deben tener relaciones sexuales con su esposo o pareja cuando él quiera?

Figura 55. ¿Las mujeres deben tener relaciones sexuales con su esposo o pareja cuando él quiera




COMPARATIVA DE "RECUESTO"			
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	Intervalo de confianza estadístico
 Casada	15,2%	18,3%	Entre 12,33% y 18,07%
 Separada	13,3%	16,7%	Entre 10,59% y 16,01%
 Soltera	6,5%	7,1%	Entre 4,53% y 8,47%

Respecto al 5to enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- No existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

Pregunta 6. ¿Usted cree que los hombres deben encargarse, al igual que las mujeres de las tareas de la casa, de cuidar a los hijos/as, y a las personas enfermas y ancianas?




Figura 56. ¿Usted cree que los hombres deben encargarse, al igual que las mujeres de las tareas de la casa, de cuidar a los hijos/as, y a las personas enfermas y ancianas?

COMPARATIVA DE "RECUESTO"			Intervalo de confianza estadístico
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	
 Casada	91,8%	*	Entre 89,61% y 93,99%
 Separada	92%	*	Entre 89,83% y 94,17%
 Soltera	91,9%	*	Entre 89,72% y 94,08%

Respecto al 6to enunciado en la opinión sobre roles de género, no existe un dato nacional con el cual comparar el dato estadístico del cantón Milagro para ninguna categoría del estado civil. En términos generales se diferencia que el 91,8%, 92% y 91,9% de las mujeres casadas, separadas y solteras respectivamente, apoyan este enunciado.

Pregunta 7. ¿Las mujeres deben actuar y vestirse recatadamente para no provocar a los hombres?

Figura 57. ¿Las mujeres deben actuar y vestirse recatadamente para no provocar a los hombres?




COMPARATIVA DE "RECUESTO"			Intervalo de confianza estadístico
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	
 Casada	52,1%	62,3%	Entre 48,11% y 56,09%
 Separada	58%	63,7%	Entre 54,06% y 61,94%
 Soltera	28,5%	42,3%	Entre 24,9% y 32,1%

Respecto al 7mo enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

Pregunta 8. ¿Cree que las mujeres que trabajan descuidan su hogar o a sus hijos/as?

Figura 58. ¿Cree que las mujeres que trabajan descuidan su hogar o a sus hijos/as?




COMPARATIVA DE "RECUENTO"			Intervalo de confianza estadístico
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	
 Casada	18,3%	31,8%	Entre 15,21% y 21,39%
 Separada	19,3%	31%	Entre 16,15% y 22,45%
 Soltera	10,6%	18,4%	Entre 8,14% y 13,06%

Respecto al 8vo enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

Pregunta 9. ¿Cree que los hombres deben tener mejores puestos de trabajo que las mujeres?

Figura 59. ¿Cree que los hombres deben tener mejores puestos de trabajo que las mujeres?

COMPARATIVA DE "RECUENTO"			Intervalo de confianza estadístico
ESTADO CIVIL	MILAGRO	NACIONAL	
 Casada	14,3%	17,4%	Entre 11,51% y 17,09%
 Separada	16,7%	17,7%	Entre 13,72% y 19,68%
 Soltera	7,3%	10,2%	Entre 5,22% y 9,38%

Respecto al 9no enunciado en la opinión sobre los roles de género:

- No existen diferencias significativas entre las mujeres casadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- Sí existen diferencias significativas entre las mujeres separadas que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.
- No existen diferencias significativas entre las mujeres solteras que lo respaldan en Milagro y el dato a nivel nacional.

B.2.5 Resultados sobre justificación de violencia

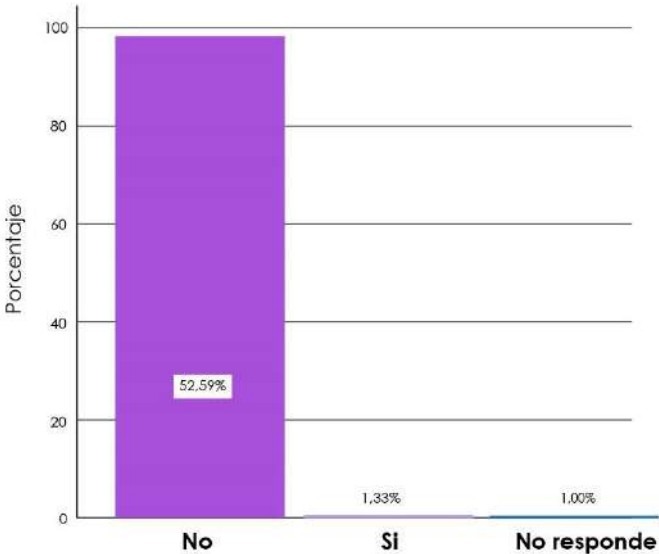
El concepto de discurso, influenciado por los trabajos de Michel Foucault, trasciende la mera noción de lenguaje o texto para abarcar una estructura de frases, términos, categorías y creencias que moldean el sentido y el poder. Según Foucault, los discursos no solo se manifiestan en palabras, sino también en organizaciones e instituciones, configurando así una serie de textos que requieren interpretación. Estos campos discursivos se entrelazan, se influyen y compiten entre sí, utilizando las "verdades" de otros para obtener autoridad y legitimación. Dichas "verdades" se consideran hechos objetivos, lo que les otorga un poder de legitimación significativo y perpetúa las estructuras de desigualdad, incluidas las de género. Foucault también destaca cómo los desafíos a estas suposiciones fundamentales históricamente han sido marginados o silenciados, lo que resalta la importancia del cambio en la comprensión de los discursos y sus implicaciones sociales.

Desde esta perspectiva, el enfoque de Foucault ofrece una vía para repensar la política y la construcción de significados sociales, basada en principios de igualdad y diferencia, con una mayor conciencia de las complejidades y contextos implicados en dicha construcción.

Bajo este antecedente las siguientes estadísticas corresponden a las opiniones de las mujeres residentes en Milagro respecto a situaciones donde se justificaría o no la violencia basada en género; por lo tanto, en cada punto se retoman los enunciados presentes. Respecto a esta sección, no existen datos nacionales.

1. Justifica la violencia si no le obedece

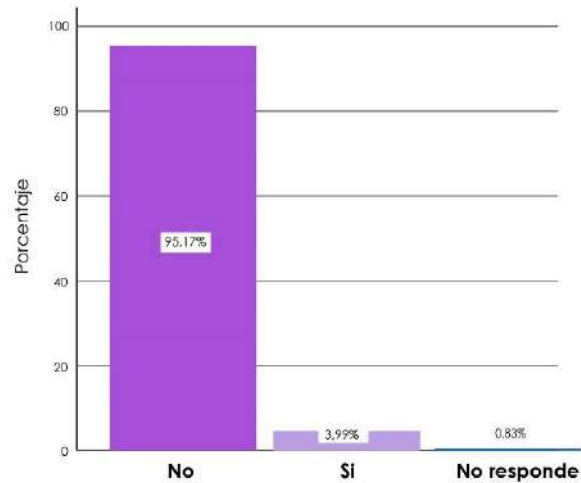
Figura 60. Justifica la violencia si no le obedece



Dentro del cantón, 2 de cada 100 mujeres justifican la violencia si la mujer no obedece las órdenes de su pareja; por otro lado, un contundente 98% de las mujeres no justifican la violencia de ningún tipo bajo esta situación

2. Justifica la violencia si ella no cumple con las tareas domésticas del hogar y el cuidado de los hijos

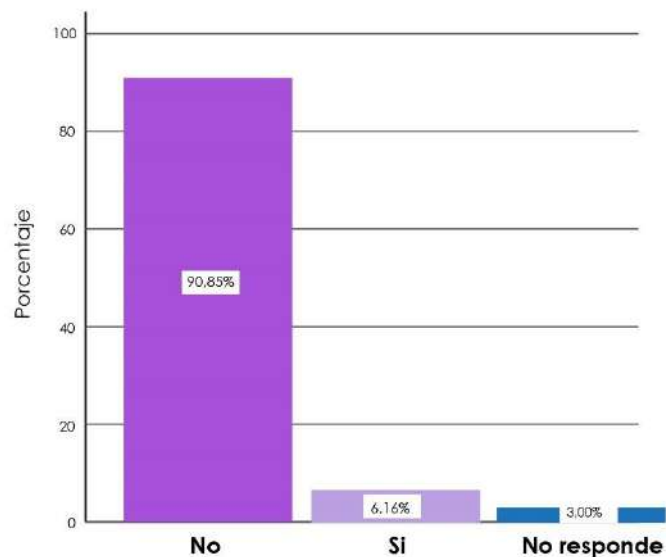
Figura 61. Justifica la violencia si ella no cumple con las tareas domésticas del hogar y el cuidado de los hijos



En este enunciado, 96 de cada 100 mujeres no justifican la violencia por parte de su pareja en caso de que ellas no cumplan con las tareas domésticas del hogar y el cuidado de las hijas e hijos, adultos mayores y personas enfermas.

3. Justifica la violencia si lo engaña o es infiel

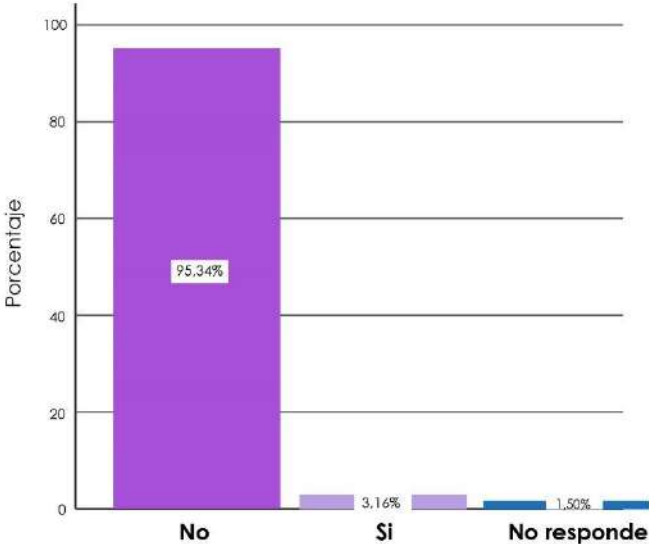
Figura 62. Justifica la violencia si lo engaña o es infiel



Aproximadamente el 7% de las mujeres del cantón de Milagro justifican la violencia si engañan a su pareja o le son infieles de alguna manera; nuevamente, arriba del 90% de mujeres no justifican este comportamiento como parte de justificación de violencia.

4. Justifica la violencia si gasta el dinero del hogar

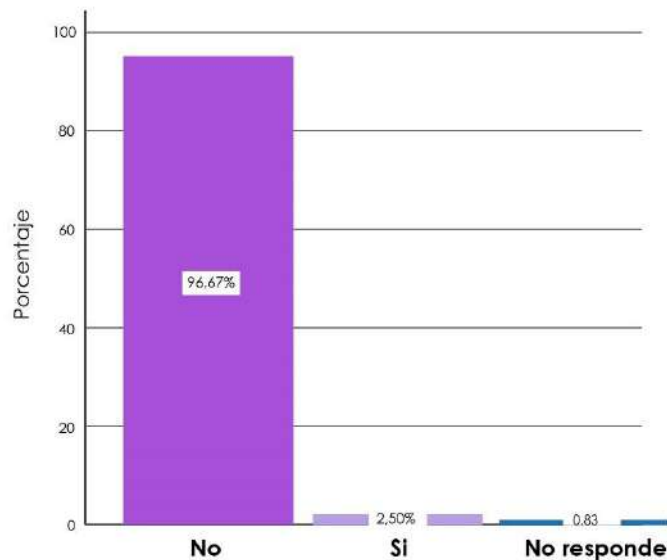
Figura 63. Justifica la violencia si gasta el dinero del hogar



Dentro de este enunciado, únicamente 4 de cada 100 mujeres justifican la violencia en caso de que se gastasen el dinero del hogar en otros insumos externos; en esta misma línea, más de 90 de cada 100 mujeres no justifican la violencia por esta razón.

5. Justifica la violencia si compra algo sin avisarle

Figura 64. Justifica la violencia si compra algo sin avisarle



En Milagro, 3 de cada 100 mujeres justifican la prevalencia de algún tipo de violencia por parte de la pareja si se compra algo sin dar un previo aviso a su pareja; consecuentemente, más del 95 de cada 100 mujeres en Milagro no justifican la presencia de esta violencia en este contexto.

Los datos reflejan un cambio significativo en la percepción y aceptación de la violencia basada en género por parte de las mujeres; más del 90% rechazan la violencia hacia las mujeres por no obedecer a sus parejas, por no cumplir tareas domésticas, por ser infieles, por gastar los recursos del hogar o por comprar sin avisar.

Se evidencia, desde lo discursivo, una deconstrucción social frente a la aceptación pasada de estas conductas, lo que indica una transformación en los esquemas de sentido socialmente aceptados, donde acciones que anteriormente podrían haber sido validadas, ahora son rechazadas por la mayoría de las mujeres.

Este análisis revela un avance en los procesos de cambio social producto de las acciones de la sociedad civil, particularmente del movimiento de las mujeres, quienes han cuestionado las estructuras de poder y las normas culturales arraigadas, y promovido una sociedad más equitativa y justa para todas las personas. Sería necesario complementar el análisis con la respuesta que tendrían los hombres frente a las mismas afirmaciones realizadas en la investigación de campo de la presente consultoría.

B.2.6 Resultados sobre percepción de seguridad

Ecuador enfrenta un contexto de inseguridad evidenciado por las frecuentes declaraciones de estados de excepción como mecanismo para proteger a la población. En este escenario, las mujeres, debido a su condición de género, emergen como un grupo de alta vulnerabilidad y, desde esta perspectiva, demanda la implementación de políticas específicas que aborden su situación y necesidades.

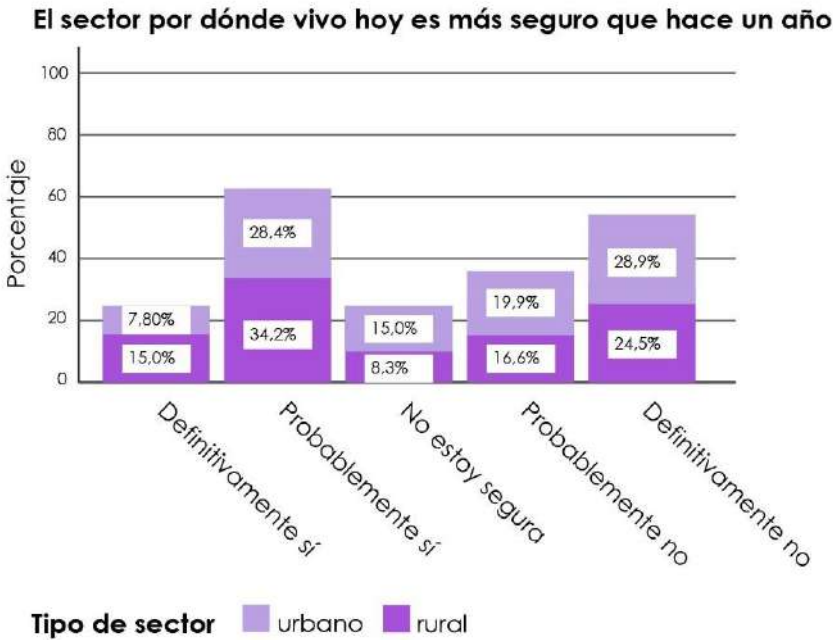
La seguridad humana se compone tanto de la protección como de la potenciación de las personas. Mientras la protección busca aislar a las personas de los peligros, la potenciación les permite alcanzar su máximo potencial y participar plenamente en la toma de decisiones. Ambos aspectos se complementan y son esenciales para garantizar la seguridad integral de las personas. El enfoque de seguridad humana va más allá de la ausencia de conflictos violentos, abordando también los efectos de la violencia indirecta, como la privación de necesidades básicas, las desigualdades sociales y de género, las enfermedades, los desastres naturales y el desplazamiento de poblaciones.

La seguridad humana se relaciona estrechamente con los conceptos de derechos humanos, desarrollo y seguridad. El término también hace referencia a la noción de "vulnerabilidad mutua". En este sentido, la reducción del riesgo colectivo debería ser una meta fundamental de la seguridad humana, reconociendo que mientras exista vulnerabilidad en los sectores más desfavorecidos, toda la sociedad permanece en riesgo.

En este contexto, es fundamental evaluar las percepciones de las mujeres del cantón Milagro frente a la seguridad a fin de poder adoptar medidas que aborden las desigualdades de género y promuevan la seguridad y el bienestar de todas las mujeres, considerando el contexto territorial en el que habitan.

1. El sector por donde vivo hoy es más seguro que hace un año

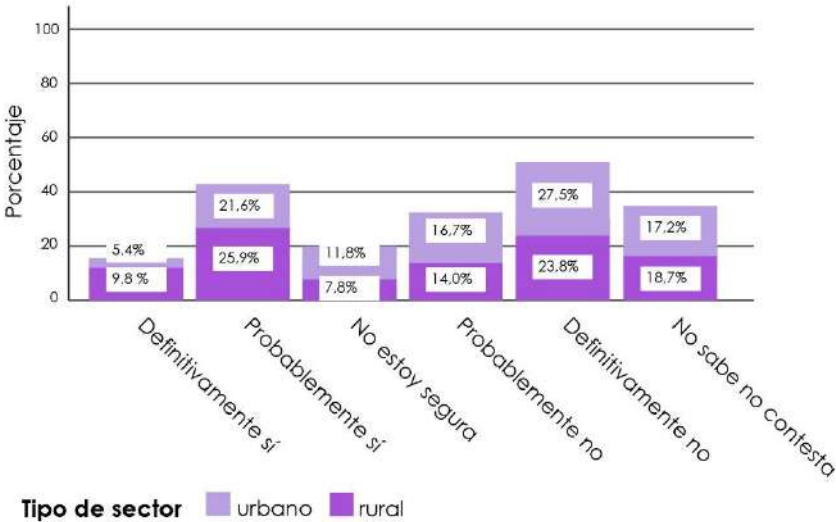
Figura 65. El sector por donde vivo hoy es más seguro que hace un año



Dentro del cantón Milagro, sin la aplicación de una categorización por tipo de sector, 31 de cada 100 mujeres perciben que probablemente el sector por donde viven hoy es más **seguro** que hace un año; de ellas, la mayor parte pertenecen al sector rural. *el énfasis es nuestro

2. El sector por donde trabajo hoy es más seguro que hace un año

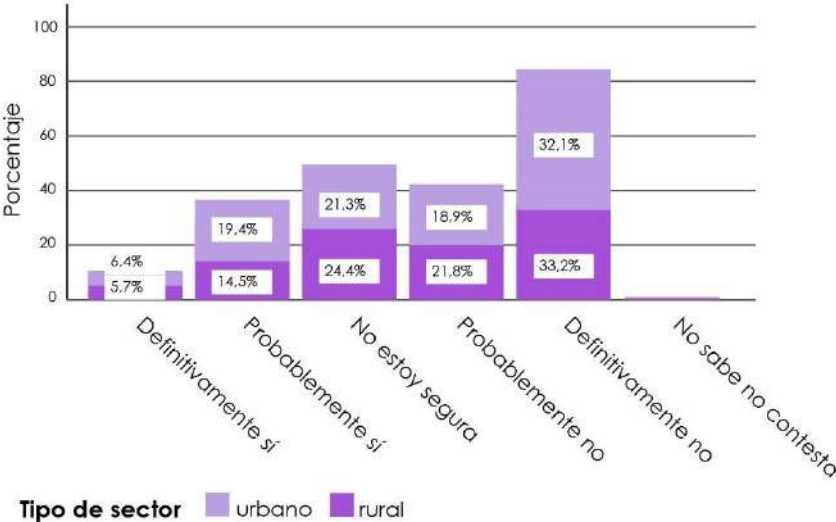
Figura 66. El sector por donde trabajo hoy es más seguro que hace un año



A nivel cantonal, 27 de cada 100 mujeres coinciden en afirmar que definitivamente el sector por donde trabajan hoy no es más seguro que hace un año; tomando en cuenta la situación a nivel nacional, es coherente con el contexto.

3. El sector urbano es más seguro que el sector rural del cantón

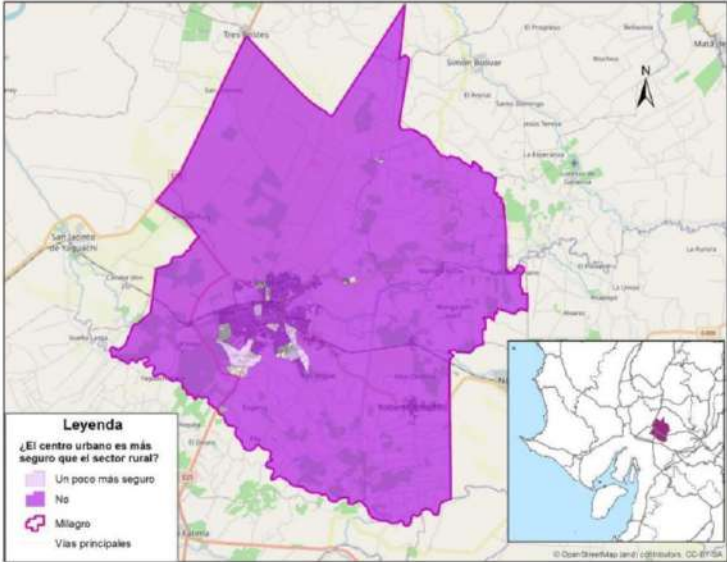
Figura 67. El sector urbano es más seguro que el sector rural del cantón



Dentro de Milagro, 23 de cada 100 mujeres afirman que el sector urbano no es más seguro que el sector rural del cantón. Al hacer la desagregación por sector, quienes apoyan este enunciado pertenecen en proporción al sector rural.

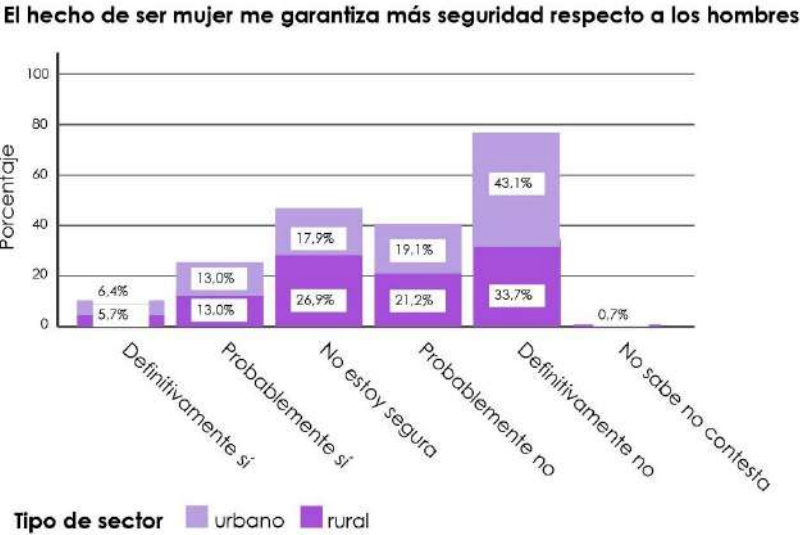
Georreferenciación

Figura 68. ¿Es el centro urbano más seguro que el sector rural?



4. El hecho de ser mujer me garantiza más seguridad respecto a los hombres

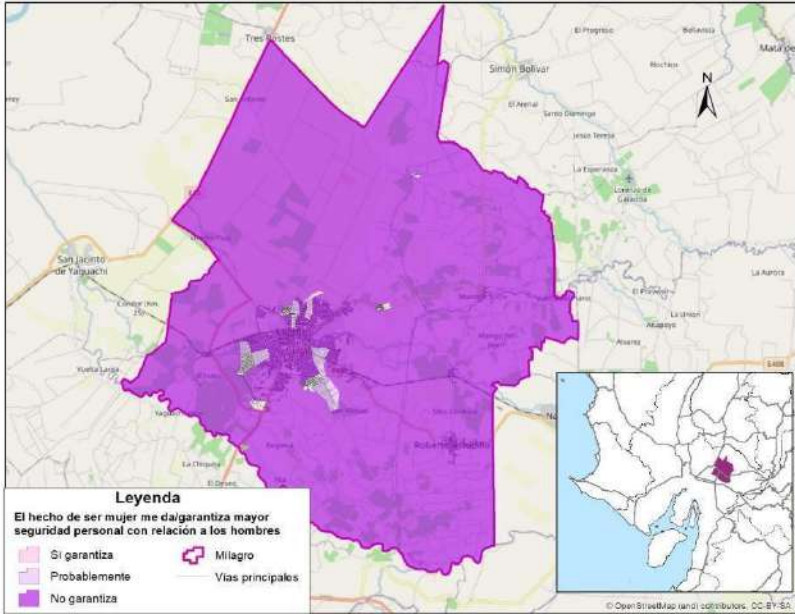
Figura 69. El hecho de ser mujer me garantiza más seguridad respecto a los hombres



En Milagro, 41 de cada 100 mujeres perciben que el hecho de ser mujeres definitivamente no les garantiza más seguridad respecto a los hombres, esto resulta coherente con los resultados de prevalencia de violencia total dentro de las mujeres indicados en la primera sección.

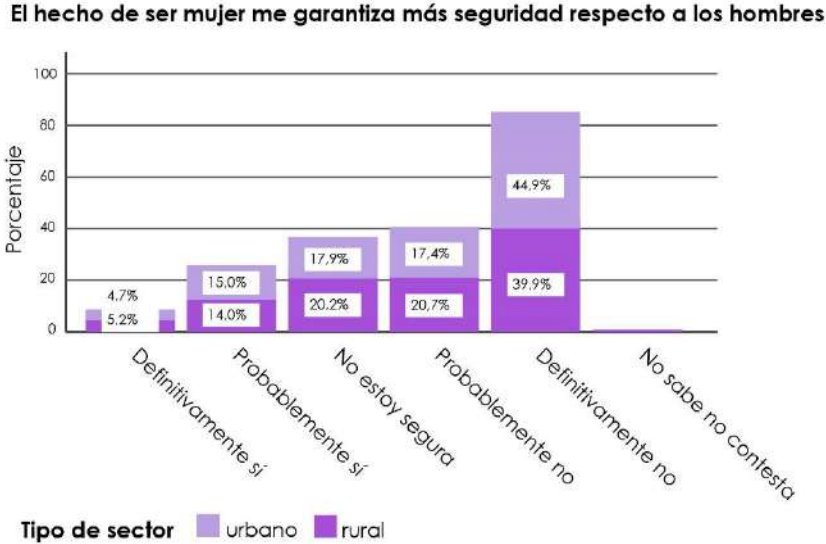
Georreferenciación

Figura 70. ¿Ser mujer me garantiza más seguridad personal con relación a los hombres?



5. Me siento segura cuando transito/camino/viajo por el cantón Milagro

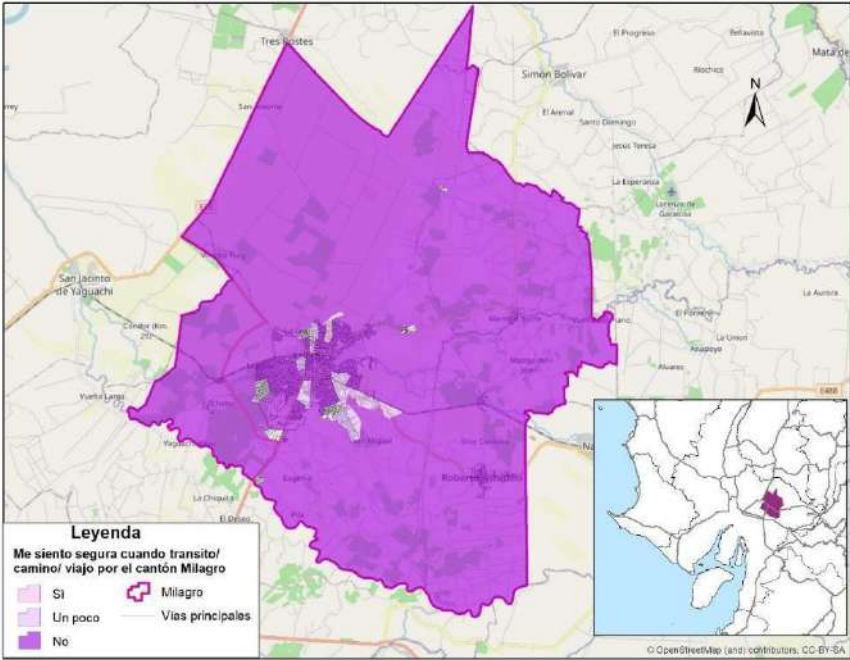
Figura 71. Me siento segura cuando transito/camino/viajo por el cantón Milagro



En este enunciado, 44 de cada 100 mujeres en Milagro perciben que definitivamente no se sienten seguras cuando transitan, caminan o viajan por el cantón Milagro; al observar las proporciones por tipo de sector, se destaca que no hay distinción a esta afirmación por pertenecer al sector urbano o al sector rural.

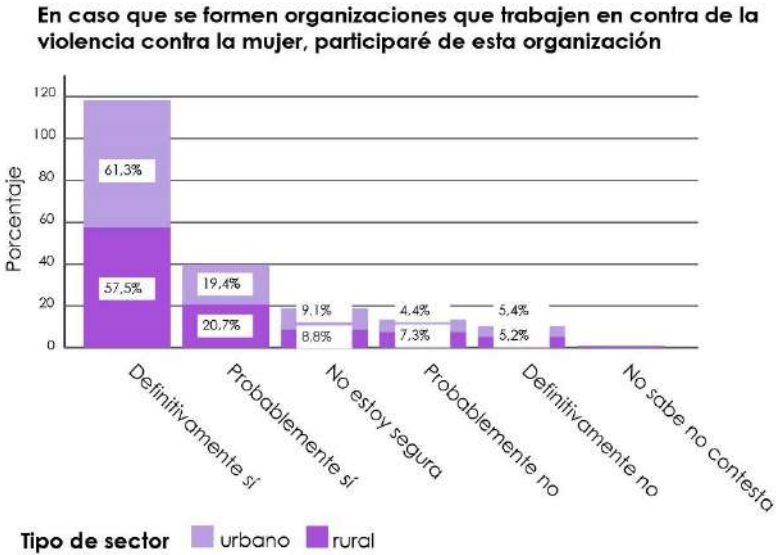
Georreferenciación

Figura 72. ¿Me siento segura cuando transito/camino/viajo por el cantón Milagro?



6. Formar parte de una organización que trabaje en contra de la violencia contra la mujer

Figura 73. Formar parte de una organización que trabaje en contra de la violencia contra la mujer

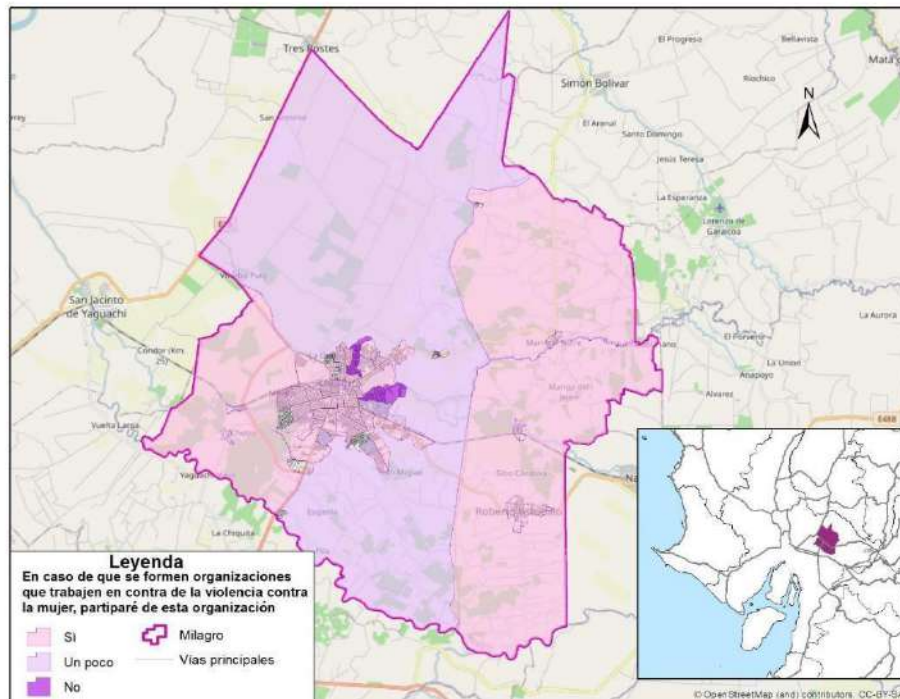


Dentro del cantón Milagro, y como parte del último enunciado, 61 de cada 100 mujeres afirman que definitivamente sí serían partícipes de organizaciones que se formen para trabajar en contra de la

violencia contra la mujer; el 61,2% de mujeres del sector urbano tuvieron esta respuesta, frente al 57,5% de mujeres en la ruralidad.

Georreferenciación

Figura 74. En caso de que se formen organizaciones que trabajen en contra de la violencia contra la mujer, ¿participaría de esta organización?



El análisis de los datos revela una serie de percepciones y realidades relacionadas con la seguridad y la vulnerabilidad de las mujeres en el contexto del cantón Milagro. Si bien un porcentaje significativo de mujeres urbanas (36%) y rurales (49%) considera que su sector es seguro, las mujeres urbanas sienten mayor vulnerabilidad en sus espacios de vivienda.

Una proporción considerable de mujeres urbanas (73%) y rurales (64%) aún siente que el sector donde trabajan no es seguro, lo que implicaría revisar particularmente porque las mujeres, tanto por la crisis económica del país, así como por la demanda de tiempos de cuidados y la conciliación con el ámbito productivo, están vinculadas mayoritariamente a actividades informales.

Por otra parte, las mujeres urbanas (81%) y rurales (83%) piensan que el hecho de ser mujer, les brinda mayor exposición a la inseguridad, datos que además son muy similares a la percepción del cantón Milagro como ciudad insegura: 81% de las mujeres rurales y 80% de las mujeres urbanas.

Un dato a destacar es el alto porcentaje de mujeres dispuestas a participar en actividades comunitarias y de organización para trabajar por la erradicación de la violencia, 81% de las mujeres urbanas y 78% de las mujeres rurales, lo que sugiere que las mujeres no buscan ser aisladas de los peligros, sino más bien empoderarse para enfrentarlos de manera colectiva. Esto se alinea perfectamente con el enfoque de seguridad humana, las mujeres quieren participar activamente en la mejora de su entorno.

En este sentido, en el ámbito de la seguridad es fundamental adoptar un enfoque integral que aborde las desigualdades de género y promueva la seguridad y el bienestar de todas las mujeres en el cantón Milagro. Esto implica no solo medidas de protección, sino también iniciativas que fortalezcan la participación y la capacidad de toma de decisiones de las mujeres en la comunidad.

B.3 Triangulación de datos cuantitativos con organismos estatales

En el interés de profundizar en el análisis del estado de la violencia basada en género (VBG) en el cantón Milagro, se ha llevado a cabo una triangulación de datos, contrastando la información primaria obtenida mediante las encuestas levantadas en campo, con información secundaria. Esta aproximación metodológica implica la integración de múltiples fuentes de datos para enriquecer el entendimiento de un fenómeno social complejo como es la violencia basada en género. En este sentido, se procedió a solicitar datos específicos a instituciones clave, tales como el ECU 911, el Consejo de la Judicatura (CJ), el Servicio de Protección Integral (SPI) del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, y la Fiscalía General del Estado (FGE).

Las solicitudes de información tuvieron como propósito el ampliar la comprensión sobre la dimensión y naturaleza de la VBG en el cantón Milagro, desde una perspectiva más holística y basada en datos concretos. Al recopilar datos de instancias gubernamentales y de protección, se buscó obtener una visión más completa de la incidencia de casos para abordar esta problemática en el cantón. Este análisis integrado permitirá no solo identificar patrones y tendencias en la VBG, sino también proporcionar información crucial para la formulación de políticas públicas destinadas a la prevención y atención de la violencia contra niñas y mujeres.

La construcción de la Unidad de la Mujer del Municipio de Milagro, respaldada por datos sólidos y contextualizados, así como la estimación de la demanda de servicios de protección y atención, serán fundamentales para garantizar una respuesta efectiva y adecuada a las necesidades de las personas afectadas por la violencia de género en Milagro, en el marco de las competencias del GAD. El Código Orgánico Integral Penal (COIP) regula el ejercicio del poder punitivo y contravencional del Estado ecuatoriano. Su propósito primordial radica en la tipificación de las infracciones penales, la instauración de los procedimientos para el enjuiciamiento, así como la promoción de la rehabilitación social para la consecución de una reparación integral para las víctimas. En este contexto, el COIP consagra disposiciones específicas que abordan la violencia basada en género.

En el marco normativo establecido por el COIP, se delimitan tipificaciones específicas para los casos de violencia basada en género, considerando la complejidad y gravedad de esta forma de violencia que afecta desproporcionadamente a niñas y mujeres en la sociedad ecuatoriana. Estas tipificaciones se diseñan con el propósito de identificar y sancionar adecuadamente los diferentes tipos de VBG, entre otras modalidades. A continuación, se detallan alguna de las tipificaciones:

Art. 141.- Femicidio.- La persona que, como resultado de relaciones de poder manifestadas en cualquier tipo de violencia, dé muerte a una mujer por el hecho de serlo o por su condición de género, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

Art. 142.- Circunstancias agravantes del femicidio.- Cuando concurren una o más de las siguientes circunstancias se impondrá el máximo de la pena prevista en el artículo anterior:

1. Haber pretendido establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima.
2. Exista o haya existido entre el sujeto activo y la víctima relaciones familiares, conyugales, convivencia, intimidad, noviazgo, amistad, compañerismo, laborales, escolares o cualquier otra que implique confianza, subordinación o superioridad.
3. Si el delito se comete en presencia de hijas, hijos o cualquier otro familiar de la víctima.
4. El cuerpo de la víctima sea expuesto o arrojado en un lugar público.

Art. 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.-

Inciso 1 (INC. 1): Comete delito de violencia psicológica la persona que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, pensamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, manipulación, chantaje, hostigamiento, humillación, o aislamiento, o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica, contra la mujer o miembros del núcleo familiar, y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.

Inciso 2 (INC. 2): Si la infracción recae en personas de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad o, si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años.

Art. 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Art. 159.- Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.

Inciso 1 (INC. 1): Será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días, la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días.

Inciso 2 (INC. 2): La persona que agrede físicamente a la mujer o miembros del núcleo familiar, por medio de puntapiés, bofetadas, empujones o cualquier otro modo que signifique uso de la fuerza física sin causarle lesión, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a

diez días o trabajo comunitario de sesenta a ciento veinte horas y medidas de reparación integral.

Inciso 3 (INC. 3): La persona que realice actos de sustracción, destrucción, retención de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales o bienes de la sociedad de hecho o conyugal, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con trabajo comunitario de cuarenta a ochenta horas y la devolución de los bienes o el pago en valor monetario de los mismos, y medida de reparación integral.

Inciso 4 (INC. 4): La persona que, por cualquier medio, profiera improperios, expresiones en descrédito o deshonra en contra de la mujer o miembros del núcleo familiar, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con cincuenta a cien horas de trabajo comunitario y se dispondrá el tratamiento psicológico a la persona agresora y a las víctimas, así como medidas de reparación integral.

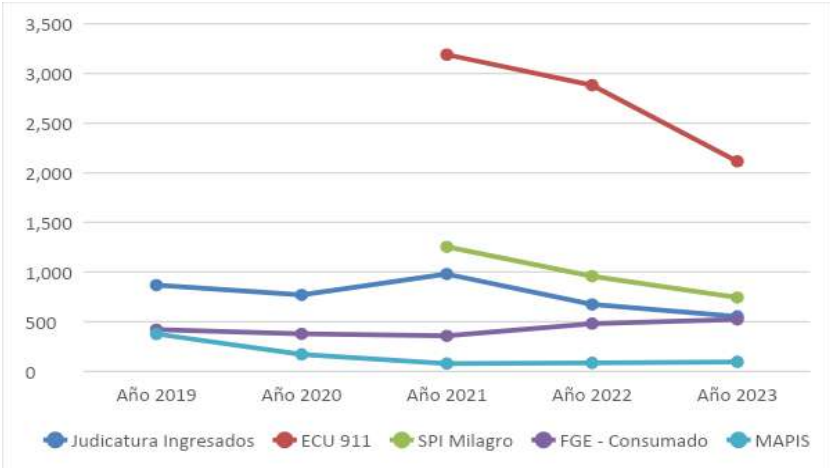
Una distinción fundamental en el análisis de las tipificaciones de VBG dentro del marco legal ecuatoriano, particularmente en el COIP, radica en la inclusión de casos que involucran violencia hacia niñas y mujeres dentro de categorías más amplias que abarcan la violencia hacia otros miembros del hogar. Esto implica que, a excepción del femicidio¹⁵, las tipificaciones de violencia contra las mujeres se agrupan con otras formas de violencia doméstica, lo que dificulta la precisión en la identificación y cuantificación de los casos específicos de violencia basada en género. La información obtenida de instituciones como el CJ, la FGE y ECU 911, si bien proporciona datos sobre casos de violencia doméstica en general, no permite discernir con exactitud la incidencia exclusiva de la VBG. No obstante, el SPI del Ministerio de la Mujer, al ser un organismo especializado en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres, ha facilitado información detallada y específica sobre las atenciones brindadas en casos de VBG, lo que constituye un recurso para comprender y abordar esta problemática de manera más precisa y efectiva. Por otra parte, la Junta Cantonal de Protección de Derechos del Cantón Milagro proporcionó información general del número de denuncias recibidas por tipos de violencia con base en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como el número de Medidas Administrativas de Protección Inmediata – MAPIS otorgadas entre los años 2019 y 2023. Cabe anotar que la información recibida no fue desagregada por tipo de VBG.

Con el propósito de obtener una panorámica integral y actualizada sobre la incidencia de VBG en el contexto ecuatoriano, se llevó a cabo una solicitud específica a las instituciones priorizadas, requiriendo el reporte de registros de casos comprendidos en el periodo 2019-2023. Esta selección de fechas se fundamentó en consideraciones temporales significativas: en primer lugar, el año 2019 marcó la realización de la Segunda Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU), una fuente de datos fundamental para comprender la magnitud y características de la violencia de género en el país. Además, el año 2020 se destacó por la emergencia global de la pandemia del COVID-19, identificada como un factor exacerbante de la violencia basada en género, lo que instó a un escrutinio particular de este periodo. Asimismo, se

¹⁵ En la Asamblea Nacional está para segundo debate la incorporación de nuevas tipologías como feminicidio y transfemicidio. Esto permitirá ampliar las categorías de protección y la identificación de las bases de datos del Estado.

consideró relevante abarcar el periodo hasta 2023, en vista del incremento generalizado de la violencia en Ecuador en los últimos años. En respuesta a estos criterios temporales, las instituciones priorizadas remitieron los datos correspondientes, proporcionando así una base para el análisis y la formulación de estrategias dirigidas a la prevención y atención de la violencia basada en género en el país.

Figura 75. Reporte de casos de VBG por instituciones priorizadas

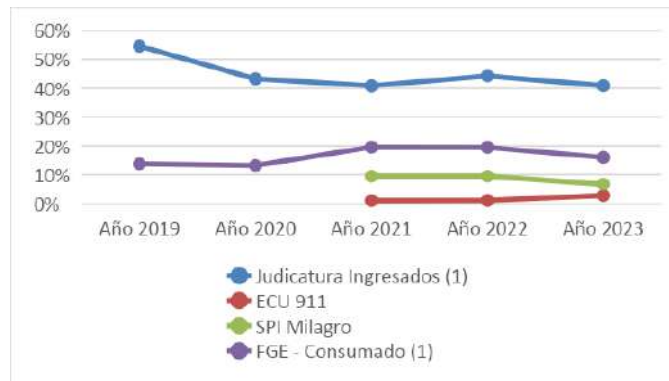


Fuente	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Judicatura Ingresados	868	770	980	674	553
ECU 911			3.189	2.881	2.115
SPI Milagro			1.254	958	743
FGE - Consumado	421	378	358	482	523
MAPIS	377	172	79	86	97

Para el periodo solicitado, 2019 - 2023, únicamente la Fiscalía General del Estado y el Consejo de la Judicatura proporcionaron datos relativos a la violencia basada en género en el cantón Milagro. La información refleja un incremento significativo en la incidencia de casos de violencia basada en género en el año 2021. Sin embargo, FGE muestra una tendencia diferente, con una variación hacia el incremento de casos a lo largo del periodo. Cabe destacar que las atenciones del ECU 911 son derivadas al SPI para seguimiento y atención. Para el periodo posible de comparación 2020 – 2023, el SPI registra en promedio 36% de atenciones en relación al total del registro del ECU 2011.

Durante el periodo comprendido entre los años 2019 y 2023, la Junta Cantonal de Protección de Derechos del Cantón Milagro registró un total de 811 denuncias relacionadas con violencia de género. En respuesta a estas denuncias, se otorgaron un total de 811 Medidas de Protección Inmediatas (MAPIS) a favor de las mujeres afectadas. Es importante destacar que se observó una notable disminución en el número de denuncias y, por ende, de MAPIS durante el periodo 2021-2023 en comparación con los años anteriores; así se pasó de 377 denuncias en el año 2019 a 97 denuncias en el año 2023, lo que representa una reducción significativa en las demandas de atenciones de VBG reportada en el cantón Milagro durante este período.

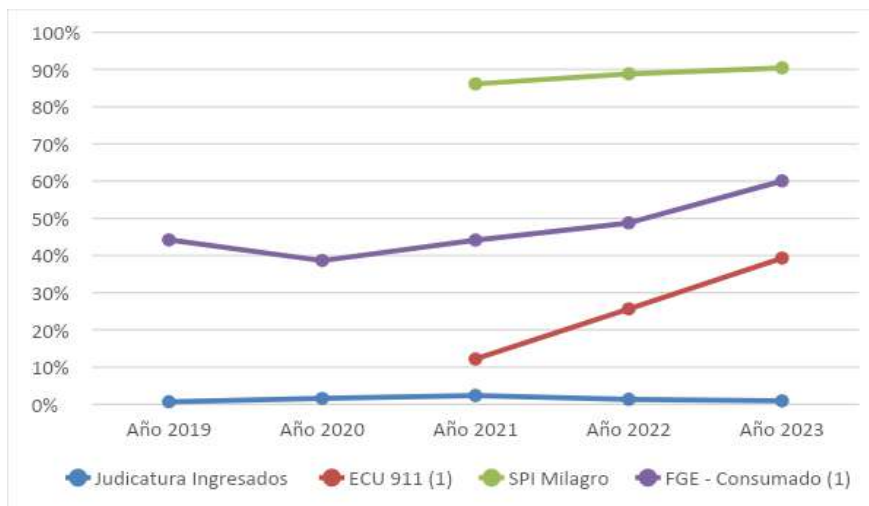
Figura 76. Porcentajes de casos de Violencia Física



Fuente-	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Consejo de la Judicatura - Ingresados	54%	43%	41%	44%	41%
ECU 911			1%	1%	3%
SPI Milagro			9%	9%	7%
FGE - Consumado	14%	13%	20%	20%	16%

En relación con la violencia física, desde el año 2023 se observa una tendencia general a la baja en la proporción de casos reportados por el CJ y FGE. Además, tanto el ECU 911 como el SPI Milagro muestran una relativa estabilidad en la proporción de casos reportados en relación con el total de casos registrados, con variaciones anuales menores. Por otra parte, pese a que este tipo de violencia es una de la más representativa en los registros del CJ, muestra una disminución constante en la proporción de casos ingresados desde 2019 hasta 2023. La Fiscalía General del Estado experimenta una variabilidad en la proporción de casos de violencia consumada, con aumentos notables en 2021 seguido de una leve disminución en años posteriores.

Figura 77. Porcentajes de casos de violencia psicológica

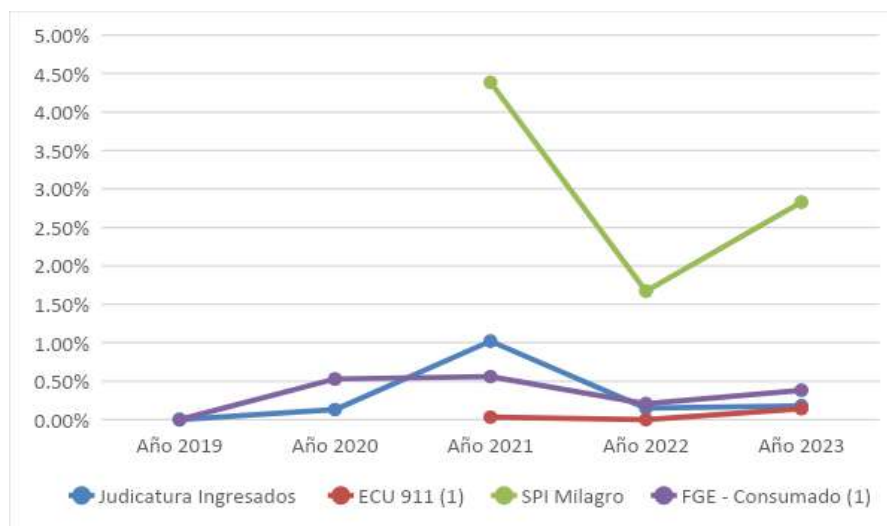


Fuente	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Consejo de la Judicatura – Ingresados	1%	2%	2%	1%	1%
ECU 911			12%	26%	39%
SPI Milagro			86%	89%	90%
FGE – Consumado	44%	39%	44%	49%	60%

La violencia psicológica es la mayor representación tanto en los datos de FGE y SPI, particularmente los SPI, lo que implica que es el servicio de mayor demanda por parte de las niñas y mujeres víctimas/sobrevivientes de VBG.

Se observa una tendencia general, desde el año 2021, al aumento en la proporción de casos de violencia psicológica reportados por el ECU 911 y FGE. Tanto el CJ como el SPI presentan una estabilidad en la proporción de casos de violencia psicológica, con cambios mínimos en la magnitud de estas variaciones a lo largo del tiempo.

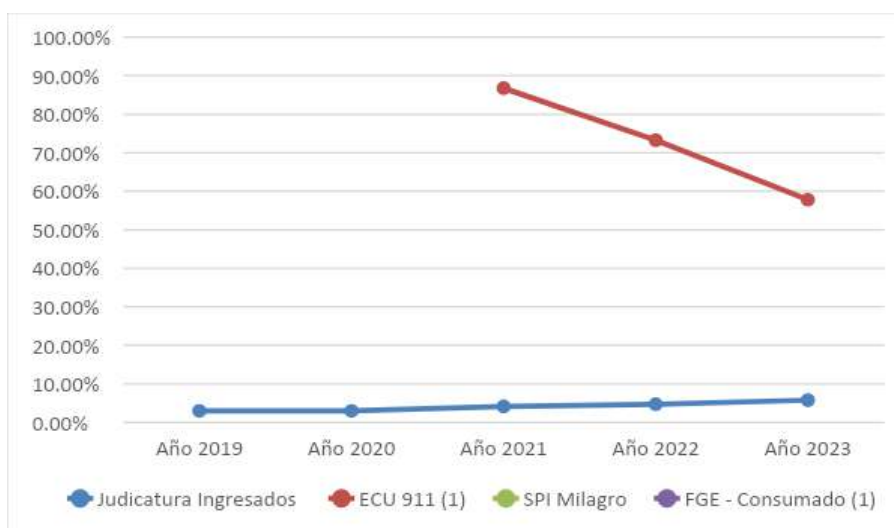
Figura 78. Porcentajes de casos de violencia sexual



Fuente	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Consejo de la Judicatura - Ingresados	0,00%	0,13%	1,02%	0,15%	0,18%
ECU 911			0,03%	0,00%	0,14%
SPI Milagro			4,39%	1,67%	2,83%
FGE - Consumado	0,00%	0,53%	0,56%	0,21%	0,38%

Los datos proporcionados por las instituciones priorizadas revelan que la violencia sexual exhibe la menor incidencia entre las diversas formas de violencia basada en género. Se observa una estabilidad en la prevalencia de los datos proporcionados por el CJ, la FGE y el ECU 911, con un incremento de casos registrado por el CJ en el año 2023. Por otro lado, el SPI presenta un mayor porcentaje de casos, destacándose un pico importante en el año 2021, al igual que el CJ.

Figura 79. Porcentaje de casos de violencia intrafamiliar



Violencia Intrafamiliar	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Judicatura Ingresados	3,00%	2,99%	4,18%	4,75%	5,79%
ECU 911 (1)			86,74%	73,24%	57,78%
SPI Milagro					
FGE - Consumado (1)					

La violencia intrafamiliar fue reportada por el CJ y el ECU 911, siendo el tipo de violencia de mayor prevalencia en los registros de ECU 911.

En el caso de la Judicatura, se observa un aumento progresivo en la proporción de casos ingresados en relación con el total de casos registrados, pasando del 3,00% en 2019 al 5,79% en 2023. Por otro lado, el ECU 911 muestra una tendencia decreciente en la proporción de casos reportados en relación con el total de casos, disminuyendo del 86,74% en 2020 al 57,78% en 2023.

Tabla 1. Porcentaje de Contravenciones de Violencia de los registros del Consejo de la Judicatura - Artículo 159

159 - Contravenciones de Violencia	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Inciso 3	6%	2%	1%	1%	4%
Inciso 4	38%	52%	54%	52%	54%

Las contravenciones, según lo establecido en los incisos 3 y 4, representan infracciones de menor gravedad en comparación con los delitos, caracterizadas por su naturaleza administrativa y sancionadora, que desde el año 2014 por la transición entre la Ley de la Mujer –Ley 103- hacia el COIP, se convirtió en administrativa-judicial. Esto permitió identificar con mayor alcance este tipo de violencia, reformando el marco de protección de cuasijurisdiccional a jurisdiccional. El inciso 3 se refiere a acciones u omisiones que no constituyen delito pero que, de acuerdo con la ley, son

sancionadas con multas o medidas correctivas. Este tipo de contravenciones pueden involucrar conductas que perturban el orden público o infringen regulaciones específicas establecidas por las autoridades competentes. Por otro lado, el inciso 4 aborda aquellas contravenciones que, aunque no constituyan delitos, están tipificadas como tales en la ley y son sancionadas con penas menores, como arresto o multas.

La prevalencia de las contravenciones, específicamente aquellas tipificadas en el inciso 4, en los registros del Consejo de la Judicatura resulta relevante, ya que constituyen la categoría con mayor incidencia en los casos reportados. Esta tendencia, manifestada por porcentajes que oscilan entre el 38% en 2019 y el 54% en 2021, variación anual con relativa estabilidad en la proporción de casos registrados durante el periodo considerado, con leves fluctuaciones que sugieren una consistencia en la prevalencia de este tipo de contravenciones a lo largo del tiempo.

Tabla 2. Registro de Femicidios - Consejo de la Judicatura

Femicidio	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Número de Casos	10	7	11	11	4
Porcentaje en relación al total de casos	1,15%	1,17%	1,12%	1,63%	0,72%

En el contexto de la incidencia de femicidios en el cantón Milagro, el Consejo de la Judicatura es la única institución que reporta casos de este tipo de violencia de género. La prevalencia de femicidios, se observa un aumento de casos en 2021, seguido de una relativa estabilidad en los años posteriores y una disminución en el año 2023. En el estudio del estado de la violencia basada en género en el cantón Milagro, es básico reconocer la complejidad inherente a la recopilación y análisis de datos provenientes de diversas fuentes institucionales. En este sentido, se observa que las instituciones como el CJ, FGE y el ECU 911, aunque valiosas, presentan limitaciones en cuanto a la precisión en la identificación y cuantificación de casos específicos de violencia basada en género hacia las mujeres. Esto se atribuye a la inclusión de casos de violencia doméstica en general dentro de categorías más amplias, según lo establecido en el marco legal ecuatoriano, particularmente en el COIP.

No obstante, emerge como un recurso invaluable el SPI del Ministerio de la Mujer, al ser un organismo especializado en la atención de la violencia hacia las mujeres y niñas. Este organismo proporciona información detallada y específica sobre las atenciones brindadas en casos de VBG, lo cual constituye un elemento crucial para comprender y abordar esta problemática de manera más precisa y efectiva en el contexto del cantón Milagro. Los datos recopilados por el SPI coinciden con las tendencias identificadas en la línea base de la violencia basada en género en Milagro levantada por la presente consultoría. Se destaca especialmente la incidencia de la violencia psicológica como un aspecto prioritario de prevalencia y, por tanto, en la atención y prevención. Por otro lado, se identifica una brecha significativa entre los casos registrados por el ECU 911 y las atenciones prestadas por el SPI. Esta diferencia evidencia la necesidad de una mejor promoción de los servicios de atención a la violencia basada en género, así como el fortalecimiento de la capacidad de articulación del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Es necesario mejorar la oferta de servicios e implementar políticas interinstitucionales que aborden de manera integral y articulada, la prevención y erradicación de la violencia basada en género en el cantón Milagro.

La seguridad ciudadana se entiende como un concepto integral que abarca no solo la prevención del crimen y la protección de los ciudadanos, sino también la garantía de un entorno seguro y libre de violencias para todas las personas que integran la sociedad. En este sentido, un barómetro crucial de la seguridad ciudadana es el nivel de exposición de las mujeres y niñas a la VBG, dado su impacto significativo en la percepción de seguridad y bienestar de la comunidad en su conjunto. La atención y erradicación de la VBG emerge así como una prioridad primordial en la agenda de seguridad ciudadana, ya que su persistencia socava la confianza en las instituciones y el tejido social, y obstaculiza el pleno ejercicio de los derechos humanos de niñas y mujeres en el cantón Milagro.

La violencia intrafamiliar, dada la prevalencia en los datos proporcionados por el ECU 911, constituye un aspecto de especial análisis e interés en el contexto de la seguridad ciudadana, debido a sus repercusiones devastadoras en la salud física y mental de las personas, así como en la cohesión familiar y comunitaria. Las dinámicas de este tipo de violencia promueven la desesperanza y generan un entorno hostil y poco seguro para niñas, niños y adolescentes, quienes, al estar expuestos a estas situaciones, pueden buscar refugio en espacios externos que no necesariamente son más seguros. Además, esta exposición prolongada puede naturalizar las relaciones violentas, normalizando así la violencia como una forma aceptable de resolver conflictos o incluso, una forma “natural” de convivir en sociedad. Este ciclo perpetuador de violencia, en última instancia, perpetúa una cultura de la intimidación y representa un desafío significativo para la construcción de una sociedad segura y pacífica en el cantón Milagro.

En consecuencia, es imperativo fortalecer el análisis y abordaje de la violencia intrafamiliar dentro del marco de la seguridad ciudadana, adoptando enfoques integrales y colaborativos que promuevan la prevención, la protección y la recuperación de las víctimas en un contexto de respeto por los derechos humanos y la dignidad de todas las personas con un enfoque interseccional.

B.4 Conclusiones

La Encuesta realizada en el cantón San Francisco de Milagro, constituye sin lugar a dudas, un recurso de suma relevancia para la implementación, supervisión y cumplimiento de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los territorios del Ecuador. Al definir la pertinencia de este proceso, no solo se tomó en consideración que en el 2024 se cumplen el periodo en el cual la LOIPEVM demanda este proceso de levantamiento de información a nivel nacional, sino que también responde a la necesidad de dar una respuesta al incremento de los casos en el cantón posiblemente influenciados por el incremento de población migrante extranjera en todo el país, los efectos del confinamiento, la crisis económica y social causada por la pandemia COVID-19, y el incremento de consumo y expendio de estupefacientes en medio de la guerra declarada entre los grupos de delincuencia organizada.

Así, se convierte en una herramienta esencial que proporcionará información necesaria para el Sistema Nacional Integral y el monitoreo que realiza el Gobierno Central en torno a los avances de la implementación del Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2019-2025. Consecuentemente, se convertirá en un valioso insumo para el desarrollo de investigación académica dado que brinda un escenario sobre la prevalencia de las dinámicas violentas en un cantón con índices de violencia considerables, así como visibiliza el nivel de enraizamiento del patriarcado en las

relaciones sociales, laborales, educativas y familiares. Asimismo, el proceso adaptado de la Encuesta de sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (2019) incorporó secciones destinadas a la evaluar la prevalencia de la violencia los últimos 12 meses debido que brinda una imagen más reciente que permitirá adoptar medidas concretas y específicas en la prevención y atención para cada forma de violencia.

Con esta herramienta, el Municipio del cantón no solo actuará como el actor central del SNIPEVM en el territorio, sino que también contará con las herramientas y conocimiento necesarios para el diseño de estrategias pertinentes, necesarias, eficaces y coordinadas con las necesidades de su población. Asimismo, este insumo brinda información que contrasta cómo la violencia actúa y prevalece en la ruralidad, frente a los sectores urbanos. En el Ecuador, esto se convierte en un elemento clave en la toma de decisiones y en la construcción de políticas, planes y proyectos al considerar dificultades como escasa presencia del Estado en los sectores rurales, sumados a los retos en acceso a vías y medios de transporte y conectividad. Así, no solo abrimos la puerta a la apertura y ampliación de cobertura de nuevos servicios, sino que también abre la puerta a su futura especialización desde el reconocimiento de las características de cada tipo de violencia, sus efectos y necesidades con base en quiénes son los más afectados y vulnerables a experimentarlas. En este sentido, el proceso también identificó la pertinencia de incluir preguntas en torno a la percepción de seguridad a fin de identificar cómo la ola de violencia que atraviesa el país influye en las dinámicas de violencia.

De acuerdo a la LOIPEVM y las estructuras del Sistema Nacional Integral, el Municipio de San Francisco de Milagro toma la iniciativa en su región con acciones claras, pertinentes y necesarias en la erradicación de la violencia. No solo vemos la activación del Estado descentralizado por la prevención, atención y erradicación de la violencia desde su corresponsabilidad, sino que también estimula a la comunidad a través de la generación de redes de asistencia y apoyo. Sin embargo, es necesario el reconocimiento de que la erradicación de la violencia demanda trabajar en las dos partes: en las víctimas y los agresores. En este sentido, la información relacionada a la identificación del nivel de enraizamiento del patriarcado y las concepciones tradicionales de la división de roles sociales, económicos y de cuidado con base en el género, abre el debate sobre la necesidad de plantear acciones que cuestionen y reconstruyan las masculinidades machistas en aras de plantear estrategias integrales y sostenibles en el cantón.

APÉNDICE C. MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA MUJER

C.1. Objetivo

Brindar atención y protección integral, especializada, sensible, de calidad y calidez a mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia, con enfoque de género, derechos humanos, movilidad humana, discapacidades, interseccionalidad, seguridad humana, intergeneracionalidad e interculturalidad, contribuyendo en la reparación de sus derechos para la reconstrucción de sus proyectos de vida en condiciones dignas.

C.2. Componentes

1. Herramientas Internacionales

Todos los lineamientos deben cumplir con la normativa internacional en materia de derechos humanos, erradicación de violencia y brechas basadas en género, protección de víctimas de violencia y graves vulneraciones de derechos humanos. Asimismo, deben ajustarse a todos los instrumentos, herramientas, recomendaciones y publicaciones emitidas por los organismos internacionales competentes, como: Organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), ONU Mujeres, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), Fondo de Poblaciones de las Naciones Unidas (UNFPA), Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), y demás competentes.

2. Acogida y evaluación

- a) **Abordaje y escucha activa:** brindar un espacio seguro y de confianza para que las mujeres puedan narrar su situación y sus necesidades inmediatas.
- b) **Valoración del riesgo:** identificar el nivel de riesgo de la mujer y tomar las medidas de protección necesarias. Es necesario considerar que los riesgos responden a si los agresores todavía representan una amenaza para ellas, sus hijas e hijos, u otras personas cercanas; así como, a su estado emocional considerando el riesgo de suicidio o económico que les lleve a tomar decisiones que en otras circunstancias no las realizarían. Para la valoración del riesgo, es crucial que las y los profesionales en psicología y trabajo social consideren que en muchos casos, las ideas suicidas representan la única opción para muchas mujeres como una manera definitiva de romper los ciclos de violencia. Sobretudo, considerando que la violencia es responsable del 25% de los intentos de suicidio en mujeres en el Ecuador, y una de las primeras causas de suicidio en mujeres de entre 10 y 19 años.
- c) **Evaluación integral:** evaluar las necesidades físicas, psicológicas, sociales y legales de la mujer a fin de construir una hoja de ruta para la actuación interna e interinstitucional, así como para el seguimiento del caso.

C.3. Intervención

- a) **Primeros auxilios médicos:** prestar primeros auxilios médicos y psicológicos especializados, incluyendo curación para las lesiones físicas leves o superficiales, estados de crisis emocional y atención psicológica prolongada. Ante casos de adicciones, o lesiones físicas graves, será necesario derivar el caso al Ministerio de Salud Pública.
- b) **Apoyo legal:** brindar asesoramiento y acompañamiento legal gratuito para que la mujer pueda acceder a la justicia. Las y los profesionales en Derecho deberán manejar un lenguaje claro, amigable, empático y cercano, a fin de garantizar la comprensión sobre sus derechos y oportunidades dentro de la gestión legal de los casos.
- c) **Apoyo social:** realizar una valoración socioeconómica del entorno cercano de las usuarias a fin de identificar la composición familiar y sus dinámicas, situación económica, condiciones de vida, presencia de niñas y niños, personas adultas mayores o personas con discapacidad a su cuidado. Así, se establece un plan de acción inmediata para prevenir el incremento de riesgos, definición de acciones internas e interinstitucionales urgentes, y plantear un plan destinado a la reconstrucción de su vida con condiciones dignas y seguras.
- d) **Fortalecimiento:** ofrecer de manera continua y sostenida, talleres, capacitaciones y procesos de sensibilización para el desarrollo y fortalecimiento del conocimiento y capacidades destinadas a su independencia económica. Para ello, el Centro puede generar alianzas público-privadas y redes de apoyo entre sobrevivientes de violencia y graves vulneraciones de derechos humanos.

C.4. Aspectos necesarios para el funcionamiento de la atención integral (UdM / JCPD)

- a) **Seguimiento:** monitorear la situación de las sobrevivientes de violencia durante el proceso de atención y su egreso, a fin de identificar necesidades y nudos críticos en sus procesos.
- b) **Acompañamiento:** brindar acompañamiento a la mujer, a sus hijas e hijos e infancias que cuiden, en los diferentes procesos que enfrentan, a fin de solventar dudas, identificar nudos críticos y posibles retrocesos que deriven en la reincidencia dentro del ciclo de violencia.
- c) **Enfoques:**
 - **Género:** considera las necesidades específicas de las mujeres y las diferentes formas de violencia que las afectan. Facilita la visualización y reconocimiento de relaciones de poder, jerárquicas, patriarcales, heteronormadas y desiguales entre hombres y mujeres.
 - **Derechos humanos:** respetar y promover los derechos humanos de las mujeres. Establece como punto de partida y objetivo fundamental el reconocimiento, respeto irrestricto y pleno ejercicio de los derechos humanos de todas las personas. Implica la

evaluación de cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género impactan en la plena realización de estos derechos.

- Interculturalidad: considerar la diversidad cultural de las mujeres y brindar atención con pertinencia cultural. Reconoce la presencia de diversas comunidades, pueblos y nacionalidades dentro del Estado, mostrando respeto hacia todas las expresiones en los variados contextos culturales. Bajo este enfoque, se rechazan prácticas discriminatorias que propicien la violencia o que dificulten la plena realización de los derechos entre individuos de diferentes géneros.
- Interseccionalidad: considera todas las formas de desigualdades presentes en la estructura social en detrimento de los individuos protegidos por esta ley, las cuales son determinadas por factores como la etnia, edad, estado de salud, discapacidad, religión, condición socioeconómica, nivel educativo, estado civil, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, ideología política y condición de movilidad. En caso necesario, incluye medidas específicas dirigidas a determinados grupos de mujeres.
- Intergeneracionalidad: subraya la importancia de reconocer las relaciones de poder en las diferentes etapas de la vida, teniendo en cuenta sus particularidades y los distintos niveles de vulnerabilidad asociados. Las medidas a implementar deben contemplar las características específicas de cada fase en el ciclo de vida de todas las personas protegidas.
- Movilidad Humana: componente esencial para abordar las particularidades de quienes se encuentran en situaciones migratorias o de desplazamiento. Para la respuesta a casos, garantiza que los servicios sean inclusivos y culturalmente sensibles reconociendo y valorando las necesidades únicas de las mujeres, niñas, niños y adolescentes en situación de movilidad humana y promoviendo entornos de apoyo y recuperación efectivos.
- Discapacidades: componente crucial para garantizar la inclusión y el acceso equitativo a los servicios. El abordaje de las necesidades específicas de mujeres con diferentes tipos de discapacidades promueve una atención más sensible y efectiva, reconociendo las complejidades que pueden surgir en el contexto de la violencia de género.
- Integralidad: reconoce que la violencia de género dirigida a las mujeres tiene raíces estructurales y múltiples causas, manifestándose en todos los aspectos de la vida. Enfatiza la necesidad de llevar a cabo intervenciones en los diversos contextos en los que las mujeres llevan a cabo sus actividades.
- Seguridad Humana: componente a priorizar para garantizar el bienestar integral de las víctimas y sobrevivientes. Al considerar factores como la seguridad económica, la salud mental y física, se crea un marco que aborda las múltiples dimensiones de la violencia de género, asegurando un apoyo completo y sostenible para las mujeres afectadas.

d. Principios:

- Dignidad de las personas: la dignidad humana, la integridad, los derechos y libertades fundamentales deben ser respetados de manera irrestricta. Esto implica reconocer el sufrimiento causado por la violencia y evitar la revictimización, asegurando que las víctimas no tengan que repetir su relato o enfrentar situaciones innecesarias, como múltiples derivaciones.
- Autonomía y responsabilidad individual: el respeto por la autonomía y capacidad de decisión de las mujeres, asumiendo la responsabilidad y consecuencia de sus acciones. Reconoce la importancia de permitir a las mujeres tomar decisiones informadas sobre el tipo de atención que desean recibir y las medidas que adoptarán frente al agresor, asegurando que la atención sea expedita y que puedan revocarla en cualquier momento sin desventaja o perjuicio alguno.
- Consentimiento informado: en todo proceso de atención se debe iniciar con el consentimiento libre e informado de la víctima, o su representante, en el caso de menores. Esto implica que después de conocer sus opciones, la víctima pueda tomar decisiones sobre su atención y las medidas a tomar frente al agresor. La atención debe ser rápida, y la persona interesada puede revocar en cualquier momento sin desventajas o perjuicios.
- Privacidad y confidencialidad: la privacidad de las víctimas que buscan ayuda y la confidencialidad de la información relacionada con ellas deben ser respetadas en todo momento. La información sólo puede utilizarse o revelarse en el marco del proceso de atención y/o con su consentimiento. La confidencialidad se vuelve relativa cuando la información es clave para desplegar mecanismos de protección jurídica necesarios para salvaguardar la integridad de la víctima.
- Igualdad y equidad: la igualdad es un principio fundamental en la atención, lo que significa que todas las personas deben ser tratadas de manera igualitaria, sin jerarquías. Dada la dinámica asimétrica que a veces surge en la relación entre el equipo y las mujeres atendidas, es crucial analizar constantemente esta relación para prevenir el ejercicio de poder que pueda afectar el proceso de recuperación.
- No discriminación y no estigmatización: ninguna víctima de violencia debe enfrentar discriminación o estigmatización; todas tienen el derecho a ser atendidas sin importar su origen étnico o racial, nacionalidad, edad, credo, filiación política, nivel socioeconómico, discapacidad, actividad profesional, orientación sexual, o cualquier otra diferencia.

e. Articulación:

- Articulación intersectorial: articular con organizaciones de la sociedad civil organizada y no organizada para brindar una atención integral y generar redes de apoyo para la respuesta oportuna, emergente y urgente de casos.
- Articulación interinstitucional: coordinar con las Instituciones del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, tanto a nivel central como descentralizado.

f. Sostenibilidad:

- **Financiamiento:** asegurar la disponibilidad presupuestaria necesaria para el funcionamiento ininterrumpido del espacio de atención, así como para el mantenimiento de sus instalaciones, mobiliario e insumos. Para esto, los GAD's municipales pueden adoptar medidas internas en el ámbito de sus competencias para la gestión de recursos: creación de impuestos específicos, cooperación internacional, alianzas público-privadas, entre otras.
- **Capacitación:** capacitar al personal en la atención a mujeres víctimas de violencia en torno a rutas y protocolos interinstitucionales e intersectoriales sobre la materia. Buscar mecanismos de fortalecimiento de conocimiento a través de alianzas con la Academia y la cooperación internacional acerca de violencia basada en género, movilidad humana, seguridad ciudadana, intergeneracionalidad, discapacidades, interculturalidad, derechos humanos, interseccionalidad, entre otros.
- **Sensibilización:** crear e institucionalizar procesos de sensibilización periódica para el personal administrativo y de atención del Centro, a fin de transversalizar los principios y enfoques desde los cuales se aborda y atiende la violencia de género en todos los servicios. Asimismo, diseñar e implementar campañas comunicacionales y actividades enfocadas a la sensibilización de la ciudadanía a fin de romper con los patrones sociales de comportamiento y los discursos que arraigan a la violencia en el territorio.
- **Autocuidado:** el autocuidado es esencial para los equipos de atención a víctimas de violencia basada en género debido a la naturaleza de los casos que enfrentan y la carga emocionalmente desafiante y desgastante que representan. El autocuidado no solo preserva la salud mental y emocional de los miembros del equipo, sino que también contribuye a mantener la calidad de la atención prestada. Al incorporar prácticas regulares de autocuidado, se fortalece la capacidad de respuesta de los profesionales y se crea un entorno de trabajo más sostenible, permitiéndoles seguir desempeñando un papel fundamental en la asistencia a las sobrevivientes de violencia.

g. Indicadores de impacto:

- Número de mujeres atendidas.
- Número de atenciones especializadas por cada usuaria.
- Porcentaje de mujeres que se sienten seguras y protegidas.
- Porcentaje de mujeres que acceden a justicia -interponen la denuncia-.
- Porcentaje de mujeres que sostienen el proceso administrativo de denuncia.
- Porcentaje de mujeres que acceden a medidas de protección cuasijurisdiccionales.
- Porcentaje de medidas de protección cuasijurisdiccionales, por tipo.
- Porcentaje de mujeres que judicializan las medidas de protección cuasijurisdiccionales.
- Porcentaje de mujeres que judicializan la denuncia administrativa.
- Porcentaje de mujeres que reconstruyen sin reincidir en un círculo de violencia.
- Número de personas sensibilizadas en la comunidad.
- Número de funcionarios/as y servidores/as sensibilizados en el GAD.

- Número de mujeres asistentes a los talleres y programas.
- h. Evidencia:** el modelo de atención integral debe basarse en evidencia científica e información levantada en su territorio en torno a la prevalencia de la violencia basada en género, y sus dinámicas en entornos públicos y privados, número de casos denunciados, número de femicidios, e índices de seguridad, a fin de demostrar su efectividad y pertinencia. La evidencia es fundamental para garantizar que el modelo de atención brinde atención de calidad a las mujeres.

C.5. Recursos adicionales

- Modelo de Atención Integral para Mujeres Víctimas de Violencia (CEPAL).
- Lineamientos para la elaboración de modelos de atención integral para las mujeres víctimas de violencia (OEA).
- Guía para la elaboración de protocolos de atención a mujeres víctimas de violencia (ONU Mujeres).
- Modelo de Atención Integral y Protocolos para los Centros de Atención a Niñas, Niños, Adolescentes y Mujeres Víctimas de Violencia Intrafamiliar y/o Sexual. (Ex Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, 2015).
- Plan de Respuesta Integral (Ex Secretaría de Derechos Humanos, 2019).

C.6. Fundamentación del Modelo de Atención integral de la Mujeres Víctimas de Violencia¹⁶

- a) **Necesidad:** La violencia contra las mujeres constituye un problema significativo que impacta a todas las sociedades globales. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, aproximadamente una de cada tres mujeres ha experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja o de alguien no relacionado en algún momento de su vida. Este fenómeno tiene consecuencias profundas en la salud física, mental y sexual de las mujeres, así como en su crecimiento personal y en su participación en la sociedad.
- b) **Evidencia:** El diseño del modelo de atención integral debe sustentarse en evidencia científica, lo cual implica que debe derivar de estudios e investigaciones que respalden su eficacia, necesidad y pertinencia. La evidencia científica se presenta como un pilar esencial para asegurar que el modelo de atención proporcione servicios de alta calidad y calidez dirigidos a las mujeres sobrevivientes de violencia. Este enfoque basado en la evidencia garantiza que las intervenciones y prácticas incluidas en el modelo estén respaldadas por resultados científicos sólidos, asegurando así una atención efectiva y fundamentada en la investigación.

En conclusión, el modelo de atención integral para mujeres víctimas de violencia es una herramienta fundamental para garantizar la protección, la recuperación y el empoderamiento

¹⁶ Ordenanza para la atención, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el cantón Milagro, GADMM # 54-2018

de las mujeres. El modelo de atención integral debe ser integral, tener un enfoque de género, de derechos humanos, interculturalidad, articulación, sostenibilidad, evidencia y participación.

- c) **Participación:** El modelo de atención integral debe ser construido bajo procesos participativos que incluyan a mujeres sobrevivientes de violencia, víctimas indirectas de femicidio, las organizaciones de mujeres y la sociedad civil organizada y no organizada, y autoridades locales. La participación es fundamental para garantizar que el modelo de atención responda a las necesidades y expectativas de las mujeres y del territorio.

C.7. Espacio para la atención a las mujeres víctimas de violencia

Una atención integral para víctimas de violencia constituye un servicio especializado que proporciona atención multidisciplinaria con enfoque de género. Estos servicios están concebidos para brindar apoyo emocional, asesoramiento legal, primeros auxilios médicos, atención psicológica, y otros servicios esenciales que contribuyan con el rompimiento del ciclo de la violencia y a reparar las secuelas de la violencia dentro del proceso de reconstrucción de sus vidas.

En estos centros, se generan las condiciones necesarias para brindar atención personalizada en entornos seguros y cálidos bajo el principio de confidencialidad, en donde las mujeres reciben asistencia personalizada y grupal a través de la generación de redes de apoyo orientadas a la reparación, mientras son capacitadas respecto a su situación, oportunidades, y derechos. Además de los servicios directos de atención psicológica, social y legal, las sobrevivientes de violencia se convierten en beneficiarias de programas enfocados a la generación y fortalecimiento de conocimientos y capacidades que promuevan su independencia económica. Así, el caso específico del GAD de Milagro considera la importancia de generar un servicio de información sobre programas de empoderamiento económico y capacitaciones para el desarrollo y administración de emprendimientos; esto, considerando que fueron temas enfatizados por la comunidad en los talleres llevados a cabo. Estos programas, como parte de las iniciativas de Oportunidades Económicas (IDE:4), buscan abordar la falta de oportunidades (IDE:3) que enfrentan las mujeres en la sociedad, así como el rompimiento de las brechas de género en el ámbito laboral.

En resumen, una atención integral para víctimas de violencia de género es un recurso fundamental en la garantía de acceso a derechos, protección y reparación, a fin de prevenir el crecimiento del ciclo de violencia.

C.7.1 Lineamientos generales para el diseño de espacios físicos para la atención integral de la mujer

Los lineamientos para los espacios físicos de una atención integral de violencia de género deben cumplir con normas internacionales que garanticen la seguridad, privacidad, accesibilidad, confidencialidad y comodidad para las personas que acuden a estos lugares en busca de asistencia y protección. A continuación, se detallan algunos elementos esenciales para su implementación:

Seguridad y accesibilidad

- a) **Seguridad y Confidencialidad:** el centro debe estar ubicado en un lugar seguro y de fácil acceso, preferiblemente con presencia policial cercana y/o seguridad privada, y señalética que facilite su ubicación. Debe contar con circuito cerrado de seguridad y alarmas de emergencia. Asimismo, requiere del establecimiento de protocolos estrictos para garantizar la confidencialidad y resguardo de la información de los casos atendidos. Además, debería contar con un acceso principal, y al menos un acceso secundario para emergencias en protección de las usuarias y del personal de atención.
- b) **Accesibilidad:** el centro debe ser accesible para personas con discapacidad, con rampas de acceso, pasillos amplios y ascensores, de ser necesario. Debe estar cercano a puntos de acceso a transporte público, estacionamiento con espacios reservados para personas con discapacidad, adultas mayores, y personas en estado de gestación. De ser posible, podría incluir un espacio exclusivo para bicicletas y otro tipo de medios de transporte similares.
- c) **Principios de Diseño Inclusivo:** los principios de diseño universal y accesibilidad deben integrarse en el proceso de diseño para garantizar que los centros sean accesibles para todas las personas, incluidas aquellas con discapacidades cognitivas y/o físicas, temporales o permanentes. Asimismo, la señalética debe incluir traducción en braille a fin de garantizar la inclusión de personas con discapacidad visual.
- d) **Adecuación Cultural y Sensibilidad de Género:** es importante señalar la importancia de que el diseño de los espacios sea amigable y considere la diversidad cultural, así como las necesidades específicas de diferentes grupos de personas. Tanto la decoración, como la señalética del centro, deben incorporar elementos que promuevan la igualdad de género y la no violencia, como también el respeto a la diversidad y la inclusión.
- e) **Seguridad Interna:** el centro debe contar con medidas de seguridad como un circuito cerrado de cámaras de vigilancia, personal de seguridad y un sistema de alerta en caso de emergencia, salida de emergencia y rutas de escape, protocolos de gestión de emergencias y de evacuación en casos en los se pueda afectar la integridad de las usuarias y el personal. Adicionalmente, es necesario coordinar con los UPC más cercanos y de la instalación de un “Botón de pánico” en el Centro.
- f) **Espacios Privados:** se deben habilitar espacios privados y seguros para la atención individualizada de las víctimas, con personal capacitado en género y violencia.
- g) **Mobiliario Acogedor y Funcional:** el mobiliario debe ser cómodo, duradero, amigable y fácil de limpiar. Se debe seleccionar cuidadosamente para crear un ambiente acogedor y tranquilo que promueva la sensación de seguridad y bienestar de las víctimas.
- h) **Sala de Espera:** la sala de espera debe ser accesible, cómoda, segura y confidencial, con información sobre los servicios del centro y recursos disponibles.

Privacidad y confidencialidad

- a) **Diseño:** el diseño del centro debe garantizar la privacidad y confidencialidad de la información de las víctimas en todo momento.
- b) **Salas de atención:** las salas de atención deben contar con aislamiento acústico y tener acceso restringido.
- c) **Expedientes:** los expedientes de las víctimas deben ser confidenciales y almacenados de forma segura en espacios adecuados, siguiendo las directrices de la Norma Técnica de Gestión de Documental y Archivo.
- d) **Personal:** el personal del centro debe ser sensible y capacitado en torno a violencia de género, en contención emocional en crisis, en protección de la privacidad y confidencialidad de las víctimas, y en el manejo de los expedientes físicos y digitales de cada caso.

Servicios especializados

- a) **Primeros auxilios médicos:** el centro debe contar con los insumos médicos necesarios para realizar curaciones a heridas superficiales. Ante posibles heridas graves y profundas, o violencia sexual, será necesario coordinar la atención con el Ministerio de Salud Pública para la activación del Código Púrpura.
- b) **Atención psicológica:** el centro debe ofrecer atención psicológica individual y grupal para las víctimas bajo estrategias construidas por el equipo profesional y estándares nacionales e internacionales para el tratamiento de estos casos.
- c) **Atención legal:** el centro debe brindar asesoramiento legal sensible a las víctimas respecto a sus derechos y oportunidades dentro del proceso de denuncia, así como en la solicitud de medidas administrativas o judiciales de protección inmediatas.
- d) **Apoyo social:** el centro debe ofrecer apoyo social y construir grupos de apoyo para las víctimas. Los profesionales de trabajo social son competentes en la identificación de necesidades, comprensión de la composición y dinámicas familiares, y valoración de riesgo a fin de prevenir un posible femicidio coordinando el traslado de la víctima con familia ampliada o a un espacio de acogimiento.
- e) **Alojamiento temporal:** el centro podrá ofrecer alojamiento temporal o transitorio seguro para las víctimas que lo necesiten, hasta que se generen y verifique la existencia de condiciones óptimas y seguras para el traslado de la víctima a su hogar, con familia ampliada o a una casa de acogida.

C.7.2 Coordinación interinstitucional

- a) **Redes de apoyo:** el centro debe convertirse en un actor estratégico más del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres a través del contacto y coordinación con actores públicos y privados competentes en las diferentes etapas e instancias de atención de un caso de violencia.

- b) Protocolos de actuación:** el personal del Centro de Atención debe recibir capacitación constante respecto a los protocolos de actuación y articulación interinstitucional e intersectorial.
- c) Capacitación y sensibilización:** el centro debe desarrollar e impartir procesos de capacitación y sensibilización periódica para todo su personal, funcionarias y funcionarios de otras Instituciones públicas y privadas, y la ciudadanía en general a fin de reeducar y romper con los patrones de comportamiento violentos y creencias que arraigada a la violencia en una sociedad.
- d) Autocuidado:** considerando el número de mujeres que han señalado ser víctimas de violencia de género en el cantón Milagro, es necesario que el Centro cuente con procesos y dinámicas de autocuidado del personal de atención a fin de precautelar su salud física y mental que puede verse afectada por la carga y naturaleza de los casos. La gestión de estos procesos puede construirse a través de convenios y alianzas con universidades, la cooperación internacional y otras Instituciones del Estado.

Es necesario enfatizar la importancia de que cada área esté muy bien delimitada, separando los espacios de atención, autocuidado, administrativo, y recepción. Además de los lineamientos ya expuestos, en el proceso de implementación también pueden tomarse como referencia los insumos descritos adelante.

C.7.3 Investigaciones y estudios

La evidencia empírica y la investigación en el campo de la violencia de género pueden proporcionar información crucial sobre las necesidades específicas de las víctimas de un territorio, los mejores enfoques para la intervención y los elementos clave de diseño para los espacios físicos, así como el conocimiento necesario para la construcción e implementación de planes, políticas y proyectos con pertinencia territorial.

Consultas a expertos y partes interesadas

Es importante consultar a expertos en violencia de género, profesionales de la salud, organizaciones de la sociedad civil y a las propias víctimas para obtener información sobre las mejores prácticas y necesidades específicas a tener en cuenta en el diseño de los centros y sus estrategias de intervención.

Experiencias nacionales e internacionales

Estudiar y aprender de los modelos exitosos de centros de violencia de género en otros territorios proporciona ideas y lecciones valiosas para el diseño y la operación de estos espacios. Así, se pueden construir procesos de intercambio de experiencia y fortalecimiento de capacidades a través de programas de pasantías entre centros de atención.

Estos lineamientos proporcionan una base para el diseño y la adecuación de los espacios físicos para una atención integral de violencia de género, asegurando un entorno seguro y acogedor para las personas que buscan ayuda y apoyo, y adaptados a las necesidades específicas de cada contexto y comunidad.

C.7.4 Espacios físicos para una atención Integral a la mujer

La configuración exacta de los espacios físicos comunes que se encuentran en una atención integral puede variar según las necesidades y recursos disponibles en cada ubicación específica. A continuación, se presentan los espacios básicos que deben tener un centro de atención:

- 1. Oficinas Administrativas y de Coordinación:** se deben habilitar oficinas administrativas para la gestión y coordinación de la atención a casos, con equipos de trabajo y sistemas informáticos adecuados. Es necesario tomar en cuenta a los espacios y rutas de coordinación y derivación interinstitucional de casos establecidos en Instrumentos y herramientas vigentes. El Plan de Respuesta Integral (2019) implementado por la entonces Secretaría de Derechos Humanos funciona como un recurso de referencia en la coordinación.
- 2. Salas de consulta y entrevistas:** se deben proporcionar salas privadas para consultas y entrevistas individuales para el abordaje inicial de casos. Estas salas deben contar con aislamiento de ruido, mobiliario adecuado, conectividad y equipos electrónicos necesarios, y los insumos de oficina suficientes para prevenir interrupciones durante la entrevista.
- 3. Áreas de apoyo y servicios:** el centro puede contar con áreas adicionales para proporcionar servicios de atención individual, como atención psicológica y social, y asesoría y patrocinio legal. Estas áreas deben ser privadas y estar equipadas con el mobiliario necesario para cada servicio.
- 4. Áreas de Recreación y Espera:** es importante contar con zonas de recreación para niñas y niños, con juegos y materiales adecuados para su edad, mientras sus madres reciben atención. Deben existir áreas de espera cómodas y acogedoras para las personas que acuden al centro, con mobiliario confortable y acceso a servicios básicos como agua potable y baños. Los servicios higiénicos deben incluir baños adaptados para personas con discapacidades.
- 5. Espacios de Formación y Capacitación:** deben existir salas de capacitación, sensibilización y talleres de reparación individual y grupal, equipadas con tecnología audiovisual para la realización de cursos, charlas y demás actividades dirigidas a la comunidad y profesionales de diferentes disciplinas. Asimismo, estas áreas requieren de espacios de almacenamiento de insumos y materiales.
- 6. Salas multifuncionales:** el centro puede contar con salas adaptadas para reuniones de grupos pequeños, capacitaciones y actividades terapéuticas, además de las reuniones internas y externas de coordinación de casos.
- 7. Área de información de programas de empoderamiento económico:** estos espacios son necesarios para la implementación de la estrategia de “Desarrollar programas de empoderamiento económico para mujeres en situación de vulnerabilidad, brindando acceso a oportunidades de empleo, capacitación vocacional y apoyo para emprendimientos”. Adicionalmente, se requiere de un espacio de información, donde se brinde detalles sobre los programas de bolsa empleo, capacitaciones para emprendedores, entre otros.

8. Alojamiento temporal (Casa de acogida): habitaciones seguras y confortables para las víctimas que lo necesiten. En caso de su implementación, será necesario considerar la adecuación las siguientes áreas y servicios:

- Cocina: equipada para el almacenamiento y preparación de alimentos para el consumo de las víctimas en el comedor.
- Comedor: espacio para que las víctimas puedan comer juntas.
- Sala de estar: área común para el descanso y la interacción social de las víctimas.
- Lavandería: espacio con lavadoras y secadoras para el lavado y cuidado de las prendas de vestir de las víctimas, considerando los riesgos de recoger sus pertenencias de su hogar habitual.
- Baño completo: un baño completamente equipado para garantizar el aseo adecuado de las víctimas.
- Insumos de autocuidado: el centro debería contar con insumos para la gestión de la menstruación e higiene personal.

C.7.5 Distribución de los espacios físicos para una atención Integral a la mujer

A continuación, se detalla la zonificación de los espacios físicos destinados a la atención integral de mujeres. Estas áreas pueden distribuirse en un solo nivel o en múltiples niveles dentro de una misma instalación seleccionada por el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), como se ilustra en la Figura 1. Alternativamente, las zonas uno, dos y cuatro pueden ubicarse en un mismo nivel o en diferentes niveles de una misma instalación, mientras que la zona tres podría estar en una ubicación separada, tal como se muestra en la Figura 2. Estas configuraciones pueden ser implementadas directamente por el GAD o en colaboración con otras entidades, siempre y cuando cumplan con los requisitos de seguridad, incluyendo salidas de emergencia y accesibilidad para personas con discapacidad. También es factible dividir los espacios en áreas claramente delimitadas y separadas dentro de un mismo nivel.

Figura 1. Ilustración de zonificación de los espacios físicos ubicados en una misma ubicación.

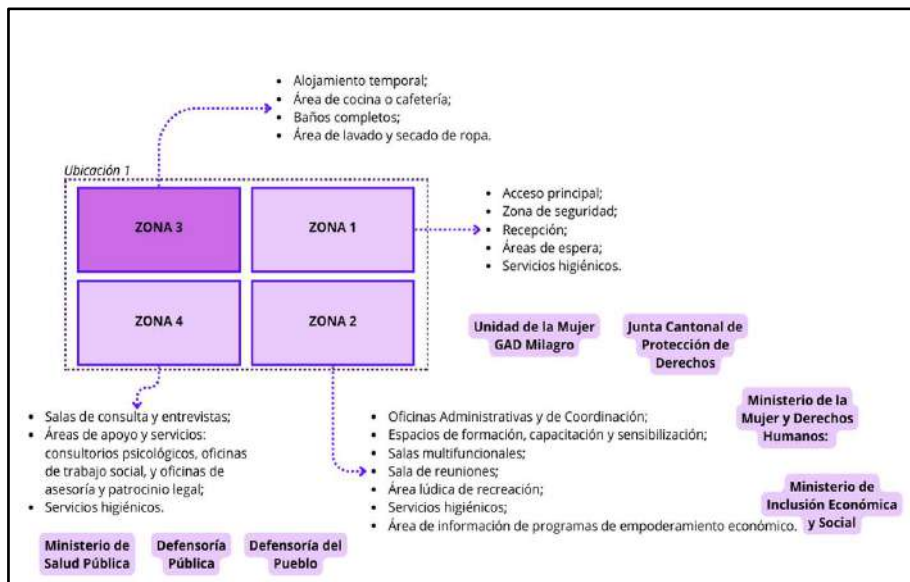
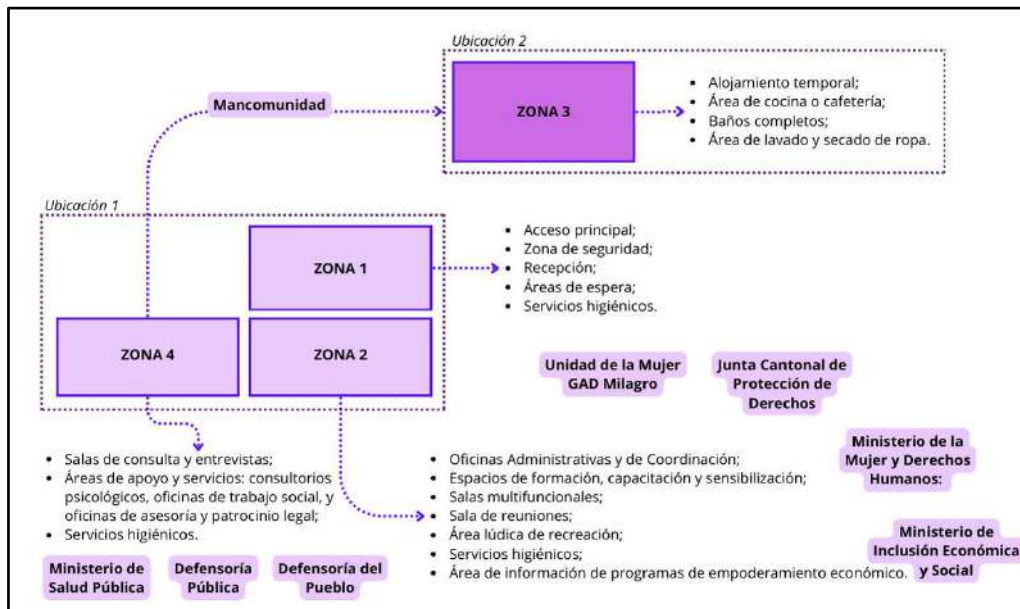


Figura 2. Ilustración de zonificación de los espacios físicos ubicados en diferentes ubicaciones.



C.7.6. Características de los espacios físicos

Los espacios físicos donde se brinde la atención a mujeres víctimas de violencia deben ser diseñados considerando colores y dimensiones que promuevan un ambiente seguro, acogedor y que propicie la recuperación emocional de las usuarias. No hay una regla fija en cuanto a colores y dimensiones, ya que pueden variar según el contexto cultural y las preferencias de las personas. Sin embargo, algunos principios recomendados por expertos en diseño de espacios de atención y psicología ambiental son¹⁷:

- **Colores:** Se sugiere utilizar colores suaves y cálidos como tonos de azul, verde, beige o rosa, que transmiten tranquilidad, calma y seguridad. Evitar colores fuertes o estridentes que puedan generar ansiedad o incomodidad.
- **Luz natural:** Es importante también considerar la iluminación adecuada, preferiblemente luz natural y artificial regulable para crear un ambiente acogedor.
- **Dimensiones:** Los espacios deben ser lo suficientemente amplios para garantizar la privacidad y comodidad de las mujeres y sus acompañantes, si lo desean. Se recomienda evitar espacios demasiado pequeños que puedan generar sensación de claustrofobia o incomodidad. Los consultorios médicos y de atención psicológica deben tener el espacio necesario para la interacción entre profesional y usuaria, así como áreas adicionales para realizar trámites legales o administrativos.

Las dimensiones específicas de los espacios y el tipo de mobiliario pueden variar según las necesidades específicas del centro de atención y las regulaciones locales. Sin embargo, aquí hay algunas

¹⁷ American Psychological Association. (2006). The Practice of Psychology in Human Services Delivery Systems. American Psychologist, 61(3), 271–285. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.271>

dimensiones sugeridas para diferentes áreas dentro de un centro de atención integral para mujeres víctimas de violencia, junto con algunos ejemplos de mobiliario comúnmente utilizado¹⁸:

- Consultorios Médicos/Psicológicos: Dimensiones: 3m x 3m o más, para permitir la interacción entre el profesional y la usuaria con comodidad. Mobiliario: Mesa de consulta, sillas cómodas para el profesional y la usuaria, gabinetes para almacenamiento de archivos y suministros médicos, camilla de examen si es necesario.
- Área de Espera: Dimensiones: Variable, pero suficientemente amplia para alojar a varias personas de manera cómoda y respetando el distanciamiento social. Mobiliario: Sillas o bancos cómodos, mesas auxiliares, revisteros con material informativo, área para niños si es aplicable.

Área de Recepción/Administrativa: Dimensiones: Variable, dependiendo del flujo de personas y actividades administrativas. Mobiliario: Mostrador de recepción, sillas para personal administrativo y para espera de usuarios, computadora y equipo de oficina, archivadores, impresora y teléfono.

- Sala de Terapia Grupal o Talleres: Dimensiones: 4m x 6m o más, dependiendo del tamaño del grupo. Mobiliario: Sillas cómodas dispuestas en círculo o en filas, pizarra o pantalla para presentaciones, mesas auxiliares si se realizan actividades prácticas.
- Área de Privacidad para Entrevistas Confidenciales: Dimensiones: 2m x 2m o más, para garantizar la privacidad. Mobiliario: Sillas cómodas, mesa pequeña, puerta con cerradura, para asegurar la confidencialidad de las conversaciones.

Es importante adaptar estas dimensiones y elecciones de mobiliario según las necesidades específicas y el espacio disponible en el centro de atención. Además, es fundamental cumplir con las regulaciones locales de seguridad y accesibilidad para garantizar un ambiente seguro y accesible para todas las usuarias.

C.8. Conclusiones

El modelo de atención propuesto, busca abordar de manera holística y efectiva la problemática de la violencia contra las mujeres, reconociendo la diversidad de sus experiencias y necesidades. La implementación de componentes como la acogida temporal y evaluación, intervención, y aspectos necesarios para el funcionamiento de una atención integral a la mujer, demuestra un enfoque estructurado y completo. El énfasis en la inclusión de enfoques específicos, como género, derechos humanos, interculturalidad, movilidad humana, entre otros, refleja la necesidad de la comprensión profunda de las múltiples dimensiones de la violencia de género y la importancia de abordarlas de manera integral.

¹⁸ Ministerio de Salud de Chile. (2018). Guía de buenas prácticas para la atención integral de mujeres víctimas de violencia.

Organización Mundial de la Salud. (2013). Entornos seguros para las mujeres: Estrategia mundial para la prevención de la violencia contra las mujeres.

La articulación intersectorial e interinstitucional, así como la búsqueda de sostenibilidad financiera, capacitación continua, sensibilización y autocuidado del personal, destacan la importancia de establecer un modelo de atención que no solo responda a las necesidades inmediatas, sino que también sea sostenible a largo plazo, asegurando así la continuidad y calidad de los servicios prestados.

La definición de indicadores de impacto y la fundamentación del modelo en la necesidad y evidencia científica, refuerzan la importancia de crear un enfoque basado en resultados y respaldado por la investigación. Además, la participación activa de mujeres sobrevivientes, organizaciones de mujeres, sociedad civil y autoridades locales garantiza que el modelo se construya de manera inclusiva y responda adecuadamente a las particularidades y expectativas de la comunidad. En conjunto, estos elementos demuestran un enfoque comprensivo y equitativo para abordar la violencia de género en todas sus dimensiones.

APÉNDICE D. LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS JURISDICCIONALES

D.1. Riesgos Jurisdiccionales

D.1.1. Concepto de riesgos jurisdiccionales y de contencioso administrativo

Para comprender el alcance de los riesgos jurisdiccionales y contencioso administrativos que pueden derivarse de las actuaciones administrativas en materia de talento humano dentro de la Administración Pública, es vital identificar el concepto de Garantías Jurisdiccionales y Contencioso Administrativas. Las Garantías Jurisdiccionales, conforme al art. 6 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJYCC), indica que: *“Las garantías jurisdiccionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la reparación integral de los daños causados por su violación (...)”*; en su defecto, las garantías contencioso administrativas hacen efectiva la subordinación de toda actividad administrativa a la legalidad.

Por ello, el Código Orgánico Administrativo (COA) que se debe observar obligatoriamente en la expedición de actos administrativos, de simple administración o normativos de sede administrativa, determina principios que garantizan la buena administración pública, apegada a la juridicidad que exige que toda actuación administrativa se someta a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable. En este sentido, sí es posible activar y ejercer la potestad discrecional siempre y cuando se respeten los principios constitucionales y de gestión pública, en jerarquía de norma, para que la seguridad jurídica se convierta en una vía de confianza legítima para con los administrados.

De lo anterior, se puede concluir que las garantías que ampara la Constitución de la República a través de sus normas supletorias, promueven no solo el ejercicio eficaz de los derechos de los ciudadanos sino su adecuado tratamiento en caso de interponerse acciones legales para garantizar el respeto y cumplimiento de dichas garantías básicas por parte de los diferentes estamentos administrativos.

Frente a posibles riesgos jurisdiccionales en materia laboral del servicio público, es importante entender que el derecho laboral es esencial para garantizar un trato justo y equitativo en el lugar de trabajo y juega un papel importante en la resolución de disputas laborales. A pesar, que las normas laborales son claras, se suele inteligenciar las normas sin una visión amplia y comparativa del Derecho por lo que se obvian aspectos básicos como el enfoque –garantías y principios- de los derechos humanos en materia de administración pública.

D.1.2. Servicio público: El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación ^[1]; de allí todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público son servidores y servidoras públicas.

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en cuanto a las modalidades que se pueden derivar de la relación de dependencia laboral de los servidoras y servidores públicos, señala lo siguiente:

Art. 30.- De las Comisiones de Servicio con remuneración: Las o los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la unidad de administración del talento humano, hasta por dos años, mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja y cumpla con los requisitos del puesto a ocupar.

Art. 31.- De las Comisiones de Servicio sin remuneración. - Las y los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra institución del Estado, mediante comisión de servicios sin remuneración, previa su aceptación por escrito y hasta por seis años, durante su carrera administrativa, previo dictamen favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos un año de servicios en la institución. Concluida la comisión la servidora será reintegrada o reintegrado a su puesto original. Se exceptúan de esta disposición los períodos para el ejercicio de puestos de elección popular. La entidad que otorgó comisión de servicios no podrá suprimir el cargo de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin sueldo.

En cuanto al traspaso, cambio administrativo o intercambio voluntario de puestos a un lugar distinto del domicilio civil de la servidora o servidor público, el art. 40 de la LOSEP, señala que se podrá hacer solamente con su aceptación por escrito (aceptación previa). De ninguna manera, dichos cambios, intercambio voluntario de puestos o traspasos serán considerados como sanción; de allí que previo a efectuar una modificación del régimen laboral de un servidor o servidora pública, es menester identificar las características de estos actos administrativo-laborales; así:

Art. 36.- Condiciones para traslados. - Los traslados de un puesto a otro podrán ser acordados por la autoridad nominadora, siempre y cuando:

- a) Ambos puestos tengan igual remuneración; y,
- b) La candidata o el candidato al traslado cumpla los requerimientos para el puesto al cual va a ser trasladado.

Art. 37.- Del traspaso de puestos a otras unidades o instituciones. - La autoridad nominadora, previo informe técnico de la unidad de administración del talento humano, podrá autorizar el traspaso de puestos, con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución.

Para el traspaso de puestos con su respectiva partida presupuestaria a otra entidad, institución, organismo o persona jurídica de las señaladas en el artículo 3 de esta ley, además del informe técnico de la unidad de administración del talento humano, se requerirá dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas si ello implica aumento de la masa salarial o gasto corriente de la entidad y la aprobación del Ministerio del Trabajo.

Cuando se trate de traspasos de puestos cuyos presupuestos pertenecen a categorías presupuestarias diferentes, (entidades autónomas, descentralizadas, banca pública empresas públicas etc.) Se procederá a transferir el puesto con la partida presupuestaria correspondiente, así como los recursos presupuestarios que financian los gastos de personal del citado puesto, en los montos y valores que se encuentren contemplados hasta el final del período fiscal en el presupuesto de la entidad de origen. La entidad receptora del puesto estará obligada a incluir el respectivo financiamiento en su presupuesto institucional a partir del período fiscal siguiente.

Art. 38.- Del cambio administrativo. - Se entiende por cambio administrativo el movimiento de la servidora o servidor público de una unidad a otra distinta. La autoridad nominadora podrá autorizar el cambio administrativo, entre distintas unidades de la entidad, sin que implique modificación presupuestaria y siempre que se realice por necesidades institucionales, por un período máximo de diez meses en un año calendario, observándose que no se atente contra la estabilidad, funciones y remuneraciones de la servidora o servidor.

Una vez cumplido el período autorizado la servidora o servidor deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo original.

Art. 39.- Intercambio voluntario de puestos. - Las autoridades nominadoras, previo informe de sus respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, podrán autorizar el intercambio voluntario de puestos de las y los servidores, siempre que sean puestos de los mismos niveles profesionales, administrativos o técnicos en ambas instituciones, en los siguientes casos:

- a) Enfermedad;
- b) Cambio de estado civil; y,
- c) Seguridad familiar o personal.

Para la aplicación del presente artículo el Reglamento General de esta Ley establecerá los procedimientos y mecanismos correspondientes.

Por el intercambio voluntario de puestos no podrá mediar pago alguno; en caso de comprobarse el pago, previo sumario administrativo, se procederá a la destitución de las o los servidores sumariados.

Es importante considerar los dos tipos de nombramientos que contempla la LOSEP, que en su art. 17, dice:

- a. Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley;
- b. Provisionales, aquellos que se expiden para ocupar:
 - b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto;

- b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;
- b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;
- b.4) Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior;
- y,
- b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior (...).

D.1.3. Acciones Legales ante la Justicia Ordinaria y Justicia Constitucional:

Anudando lo anterior, pueden surgir divergencias en materia laboral cuando de alguna manera, la administración ejerce actuaciones administrativas, inclusive de buena fe, sin observar los procedimientos técnicos, en especial con el personal de carrera. Por lo que, las y los servidores que se sientan vulnerados en sus derechos o que sus partidas –antigüedad y estabilidad- corran peligro, podrán plantear, ya sea a través de la justicia ordinaria o justicia constitucional, distintas acciones legales que propendan a garantizar los derechos laborales supuestamente vulnerados.

Las jurisdicciones contencioso tributaria y contencioso administrativa previstas en la Constitución y en la Ley, tienen por objeto tutelar los derechos de toda persona y realizar el control de legalidad de los hechos, actos administrativos o contratos del sector público sujetos al derecho tributario o al derecho administrativo; así como, conocer y resolver los diversos aspectos de la relación jurídico tributaria o jurídico administrativo, incluso la desviación de poder.

Cualquier reclamo administrativo se extinguirá, en sede administrativa, con la presentación de la acción contencioso tributaria o contencioso administrativo. No serán admisibles los reclamos administrativos una vez ejercidas las acciones contencioso tributarias o contencioso administrativas.

Sede Ordinaria. - se podrán plantear procesos contencioso administrativos, en especial las contenidas en el numeral 1 y 2 del art. 326 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), respecto de un Acto Administrativo, a decir:

1. La de plena jurisdicción o subjetiva que ampara un derecho subjetivo de la o del accionante, presuntamente negado, desconocido o no reconocido total o parcialmente por hechos o actos administrativos que produzcan efectos jurídicos directos. Procede también esta acción contra actos normativos que lesionen derechos subjetivos.

2. La de anulación objetiva o por exceso de poder que tutela el cumplimiento de la norma jurídica objetiva, de carácter administrativo y puede proponerse por quien tenga interés directo para deducir la acción, solicitando la nulidad del acto impugnado por adolecer de un vicio legal.

Plazos. - Los plazos de prescripción y caducidad en materia laboral, que se pretendan demandar, indica que: “Para el ejercicio de las acciones contencioso tributarias y contencioso administrativas se observará lo siguiente:

1. En los casos en que se interponga una acción subjetiva o de plena jurisdicción, el término para proponer la demanda será de noventa días, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se notificó el acto impugnado.
2. En los casos de acción objetiva o de anulación por exceso de poder, el plazo para proponer la demanda será de tres años, a partir del día siguiente a la fecha de expedición del acto impugnado.
3. En casos que sean de materia contractual y otras de competencia de los tribunales distritales de lo contencioso administrativo, se podrá proponer la demanda dentro del plazo de cinco años. (...)”.

Sede Constitucional. - Los servidores o servidoras públicas podrían plantear una Acción de Protección conforme lo determina el art. 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJYCC), a la par de la solicitud de Medidas Cautelares, con la finalidad de evitar o cesar la amenaza o violación de los derechos reconocidos en la Constitución y en instrumentos internacionales sobre derechos humanos, como así lo establece el art. 26 ibídem. Así también, vale recalcar que el otorgamiento de medidas cautelares y su adopción no constituirá prejuzgamiento sobre la declaración de la violación ni tendrán valor probatorio en el caso de existir una acción por violación de derechos.

Los mayores desafíos de los GAD se dan cuando por sus competencias, al tener órganos de protección de derechos, suelen verse en el escenario de ser jueces y parte cuando una o un servidor decide activar las garantías cuasijurisdiccionales en contra de su misma representada. Por lo que, para asegurar no solo el buen servicio externo sino también el interno, debe transversalizar el enfoque de los derechos humanos en la gestión pública. Recordando así, que para generar un clima de confianza y de transformación del imaginario social, debe primero asegurar hacia el interno, políticas de prevención de vulneración de derechos en la expedición o ejecución de actuaciones administrativas.

D.1.4. Responsabilidad Extracontractual del Estado. - Al respecto, considerando el pensamiento de Aristóteles, quien en su obra “La Política”, analiza que el Estado nace de las necesidades recíprocas de los seres humanos. Lo define como una comunidad de hombres libres e iguales entre sí, para lograr la mejor convivencia política. Y que, Rousseau, por su parte, respecto al Estado, introduce la noción del “pacto social”, en donde cada uno de los individuos pone en común su persona y todo su poder, bajo la suprema dirección de la voluntad general, como parte indivisible del todo. Tomando este pacto, con el nombre de Estado.

Es que se entiende que el Estado Nación, es también una forma de Organización Política, que cuenta con el poder administrativo y soberano, por lo que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 11, numeral 9, establece que, *el deber más alto del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los Derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos, en el desempeño de sus cargos.*

Para el tratadista Miguel S. Marienhoff, la responsabilidad extracontractual del Estado puede originarse o surgir de un comportamiento de cualquier órgano, causante de un daño o de una lesión al administrado/a. En Ecuador, el artículo 330 del Código Orgánico Administrativo, señala:

“Las instituciones de sector público, con excepción de la función judicial, cuya responsabilidad está determinada en su propia ley, responden por el daño debidamente calificado proveniente de sus actuaciones u omisiones, incluso cuando estas sean lícitas, siempre que el particular perjudicado no tenga la obligación jurídica de soportarlo.”

Pero, para que se configure este tipo de responsabilidad deben ocurrir los siguientes escenarios:

1. La falta o deficiencia en la provisión de un servicio público o cualquier otra prestación al que el particular tenga derecho;
2. El daño calificado; y,
3. La existencia de un nexo causal entre el daño calificado y la acción u omisión de las administraciones públicas o el hecho dañoso que violento el derecho.

Es decir, toda actividad o gestión que desarrolla el Estado puede ser fuente de responsabilidad extracontractual, al menos desde una perspectiva teórica, entendiendo que este tipo de responsabilidad se caracteriza y diferencia de la responsabilidad contractual, precisamente por la inexistencia de un vínculo entre el autor o causante del daño y la víctima del mismo; es decir, no media acto jurídico previo, menos aún convención. Nace, entonces, de la relación de responsabilidad natural del Estado, frente a sus asociados o ciudadanos, sin que exista acuerdo jurídico previo o contractual.

Pero, en todos los casos el Estado ejercerá su derecho a la repetición, tal como lo establece Ley ídem:

Art. 331.- Requisitos. Para la responsabilidad extracontractual se verificará la concurrencia de los siguientes requisitos:

1. La falta o deficiencia en la provisión de un servicio público o cualquier otra prestación a la que el particular tenga derecho.
2. El daño calificado de conformidad con este Libro.
3. La existencia de un nexo causal entre el daño calificado y la acción u omisión de las administraciones públicas o el hecho dañoso que violente el derecho.

Art. 333.- Responsabilidad por acciones u omisiones de servidores públicos. El Estado responde por el daño calificado, por acción u omisión de la o del servidor público y tendrá la obligación de ejercer la acción de repetición contra quienes, en el ejercicio de sus funciones, generaron el daño por dolo o culpa grave.

Art. 340.- Oportunidad para la reclamación. La persona afectada puede proponer su reclamo por vía administrativa en el término de noventa días, desde el día siguiente al de la actuación u omisión administrativa que originó el daño.

Art. 342.- Requisitos del reclamo. El reclamo de responsabilidad extracontractual, se ejerce por la persona interesada y además de las previsiones de este Código contendrá la determinación de:

1. La acción u omisión de la administración pública o el hecho dañoso.
2. Los daños alegados.
3. El nexo causal.
4. La evaluación económica de la responsabilidad extracontractual, si fuera posible.

Art. 343.- Resolución. El acto administrativo que resuelve el procedimiento, además de cumplir los requisitos previstos en este Código, incluirá:

1. La determinación del daño calificado.
2. El nexo causal.
3. La valoración del daño y los criterios utilizados para su cálculo.
4. La reparación por daños.

D.1.5. Acción Judicial de Repetición

La acción de repetición es un mecanismo orientado a garantizar la recuperación de los montos desembolsados por el pago de indemnizaciones de daños y perjuicios a los particulares por el actuar doloso o gravemente culposo de los servidores públicos, por lo que, es importante recordar que observar las reglas y principios del Derecho, prevendrá cualquier riesgo jurisdiccional o de contencioso administrativo. La acción prescribirá en cuatro años contados a partir de la fecha en que se efectuó el pago único o el último, si se efectuó en cuotas. La acción de repetición se aplicará también en el caso de terminación convencional prevista en el Libro II del COA.

A pesar que, en Ecuador, varias normas de carácter obligatorio están en vigencia desde el año 2019, no toda la administración pública está expidiendo o ejecutando sus actos apegado a estas. Sin embargo, aunque pocos, en el país se han iniciado procesos de repetición contra sus funcionarios/as, quienes en su mayoría no son de nivel jerárquico justamente por la relación de poder estructural y por la cultura de dominación y obediencia que son imaginarios a cambiarse y transformarse con unidades administrativas que permiten la generación de conocimientos en materia de DDHH.

D.2. Prevención

D.2.1. Contención

Liderazgo empático

Una de las bases fundamentales para enfrentar los nuevos desafíos, ha sido la presencia de un buen liderazgo, sobre todo por lo que se ha vivido a raíz de la pandemia, que también es una causa fundamental de la subida de los índices de violencia, por lo que, el ejercicio de liderazgos empáticos

permite asentar los nuevos modelos de gestión que desde el año 2019, tienen como particularidad el respeto por el enfoque de los derechos humanos.

En este contexto, observando los nuevos estándares de cuidado, se establece un modelo desde el bienestar sin sacrificar los resultados de la gestión. Sino que el cuidado de equipo y del equipo permita una delimitación de objetivos acorde a las competencias, pero observando las particularidades de cada talento humano para así gestionar los cuidados de manera objetiva con el fortalecimiento de las habilidades duras (hard skills) y la sensibilización de las habilidades blandas (soft skills).

Habilidades blandas	Habilidades duras
<ul style="list-style-type: none"> ● Rasgos de personalidad y las características naturales. ● Intangibles y se enfocan en competencias interpersonales y sociales que fomentan la comunicación, colaboración y el liderazgo. ● Formas y dinámicas de trabajo para marcar la diferencia y el resultado de objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dependen de la posición laboral y atribuciones. ● Cualidades tangibles y medibles que son adquiridas a través de la capacitación, educación o la misma experiencia. ● Consideran experticias en ciertas tareas y tengan conocimientos en temas específicos y especializados.

Dentro de la categoría de los *soft skills* más importantes, según el World Economic Forum, son: Si observamos, los conceptos fundamentales para el diseño de los modelos de gestión, procesos, políticas y toma de decisiones de las altas direcciones, son la resiliencia, flexibilidad, influencia social, entre otros. Todos estos también son parte de la epistemología del cuidado.

Entonces, cuando los liderazgos son empáticos los grupos de trabajo y sus perfiles se convierten de alto impacto para la ejecución de las competencias y la mejora de los resultados cumpliendo los objetivos planteados.

Participación activa de los Servidores y Servidoras Públicas en la Socialización de las decisiones

El propósito de la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública es la búsqueda de una incidencia efectiva de las y los ciudadanos en el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento), que genere un impacto frente al buen uso de los recursos económicos, humanos y tecnológicos.

La participación ciudadana en la gestión pública implica un proceso de construcción social de las políticas públicas, desde dentro de la misma institucionalidad con una escucha activa a quienes son parte del engranaje de la gestión.

Manejo de personal con enfoque de DDDHH.

Un enfoque de derechos humanos significa orientar el trabajo en cada tema y con cada sector de la población, hacia la promoción y la protección de los derechos humanos, reconociendo a las personas como titulares de derechos y agentes de cambio. Asegurar términos justos de contratación, trabajo y despido. Evitar la discriminación por género, edad, discapacidad, enfermedad, nivel económico,

religión, nacionalidad, preferencias sexuales, opiniones y estado civil. Establecer requisitos de seguridad e higiene que deben cumplir los lugares de trabajo.

Uso de parámetros del litigio estratégico con enfoque en DDHH para la defensa de la administración pública.

Al ser el litigio estratégico también llamado de alto impacto, se convierte en una herramienta para que se prevengan las demandas en justicia ordinaria y constitucional cuando se conocen todos los pasos que podría seguir una persona para llevar un caso a instancias internacionales. Esto permite que los procesos administrativos de apoyo y agregadores de valor contengan especificidades para la no vulneración de derechos del talento humano y así mejorar la cultura organizacional y la mediación/negociación antes de ejecutar un acto administrativo que desencadene acciones judiciales.

Cultura organizacional y comunitaria

La observancia de la propuesta en contención para la prevención y las obligaciones del COA van a permitir asentar el modelo de cultura organizacional y comunitaria, que podrá empezar desde los procesos que se instaurarán en la Unidad de la Mujer por su enfoque humanístico propio de la atención especializada generando procesos de gobernanzas cercanos. Desde el enfoque de la seguridad humana, una meta de las ciudades es que estas sean espacios seguros para las niñas y por ende para todas las personas. Y esto se consigue cuando desde el espacio de la administración pública se genera una cultura de respeto y empatía para sus mismos servidores/as y funcionarios/as.

APÉNDICE E. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achury, D. M., Sepúlveda, G. J., & Rodríguez, S. M. (2009). Instrumento para evaluar la capacidad de agencia de autocuidado en pacientes con hipertensión arterial. *Investigación en enfermería: Imagen y Desarrollo*, 11(2), 9-25.
- Aguzza, C. (2010). *Las sin parte: Matrimonios y divorcios entre feminismo y marxismo*. Sylone 4 Iberia, S.L. 1er edición (15 noviembre 2015).
- Anderson, K. M., Renner, L. M., & Danis, F. S. (2012). Recovery: Resilience and growth in the aftermath of domestic violence. *Violence Against Women*, 18(11), 1279–1299. <https://doi.org/10.1177/1077801212475331>
- Aravena, R. O. J. A. S. (2007). Seguridad humana: aportes en la reformulación del concepto de seguridad". *Seguridad humana y nuevas políticas de defensa en Iberoamérica*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado, 49-74.
- Arenas, A. C. (2021). *Métodos mixtos de investigación*. Magisterio. <https://books.google.com.ec/books?id=AIYqEAAAQBAJ>
- BBC. (9 de enero de 2024). BBC News. Obtenido de El presidente Daniel Noboa declara la existencia de un "conflicto armado interno" en Ecuador y ordena al Ejército restablecer el orden tras varios atentados y la toma de un canal de TV: <https://www.bbc.com/mundo/articles/c3gy2zz03dpo>
- Banco Mundial [BM]. (2020). Retos y oportunidades de la migración venezolana en Ecuador. Quito. Recuperado de: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/453941593004490155/pdf/Retos-y-Oportunidades-de-la-Migracion-Venezolana-en-Ecuador.pdf>
- Bermeo, C., Granda, R., & Bermeo, G. «Organizational elements involved in the alignment between strategic planning and BPM from the theory and perspective of Latin American professionals». *European Chemical Bulletin*, 2023.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Debnam, K., Pas, E. T., Bradshaw, C., & otros. (2018). Educational engagement and psychological well-being in ethnic and sexual minority youth: The role of school-based and online social support. *School Psychology Review*, 47(1), 74-87.
- Dessler, G. (2019). *Administración de recursos humanos (15a ed.)*. México: Pearson Educación.
- Idalberto Chiavenato. (2007). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- De la Garza, J. M. (2020, 14 de febrero). Perfiles de cargo: Clave para el éxito de tu empresa. Blog de OCCMundial.
- Dutton, D. G., & Goodman, L. A. (2005). Coercion in intimate partner violence: Toward a new conceptualization. *Sex Roles*, 52(11-12), 743–756. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-4205-9>
- Drucker, P. F. (2006). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- Dworkin, E. R., Menon, S. V., & otros. (2017). Sexual assault victimization and psychopathology: A review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 56, 65-81. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.07.001>

- EFE, A. (8 de marzo de 2021). El Comercio. Obtenido de La mujer ha sido la gran víctima de la pandemia en Ecuador: <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/mujeres-victimas-pandemia-ecuador-violencia.html>
- Ferrer Pérez, V. A., & Bosch Fiol, E. (2003). La mujer maltratada: Evaluación psicológica, intervención y tratamiento. Siglo XXI.
- Ferrer, V. A., Bosch, E. F., & Rubio, I. M. (2011). Violencia económica como modalidad de la violencia de género. *Universitas Psychologica*, 10(3), 725-735.
- Finkelhor, D., & Yllo, K. (1985). License to rape: Sexual abuse of wives. Free Press. <http://librarycatalog.unh.edu/search/o16005879>
- Foucault, M. (2019). Discurso y verdad: Conferencias sobre el coraje de decirlo todo. Grenoble, 1982/Berkeley, 1983. Siglo XXI editores.
- García, L. A., & otros. (2021). Barriers to reporting gender-based violence in schools: A qualitative study. *Violence and Victims*, 36(4), 641-660.
- García González, Dora Elvira, & Fernández de la Reguera Ahedo, Alethia. (2017). TRASCENDER LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL RECONOCIMIENTO ÉTICO: UN DIÁLOGO ENTRE LA FILOSOFÍA Y LA EMPIRIA EN CONTEXTOS MIGRATORIOS. *Universum* (Talca), 32(1), 77-94. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762017000100077>
- García Moreno, C. & otros. (2006). Estudio de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/924359351x_spa.pdf
- García-Moreno, C., Jansen, H. A., Ellsberg, M., Heise, L., & Watts, C. H. (2006). Prevalence of intimate partner violence: findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *The Lancet*, 368(9543), 1260-1269. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(06\)69523-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(06)69523-8)
- García-Moreno, C., & Jansen, H. A. F. M. (2005). Ellsberg, M., Heise, L., Watts, C. H., & García Moreno, C. Intimate partner violence and women's physical and mental health in the WHO multi-country study on women's health and domestic violence: An observational study. *The Lancet*, 371(9619), 1165-1172. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(08\)60522-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(08)60522-X)
- Galeano, M. (2020). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Medellín: Universidad Eafit. Retrieved 12 de noviembre de 2022.
- Gary Dessler (2011) <https://n9.cl/toyvj>
- García Moreno, C., Jansen, H. A., & otros. (2005). WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women: Initial results on prevalence, health outcomes and women's responses. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43309>
- García, A., & Martínez, E. (2017). Gender-based violence in educational settings: Prevalence and impact on students. *Journal of Gender Studies*, 22(4), 423-438.
- García, A., & Martínez, E. (2019). Impacto de la violencia de género en el ámbito laboral: Un análisis cualitativo de experiencias de mujeres trabajadoras. *Revista de Psicología Social*, 34(2), 345-362. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1543521>

- García, A., & Pérez, J. (2018). Impacto de la violencia laboral en la salud mental de los trabajadores. *Revista de Psicología Organizacional y del Trabajo*, 8(2), 123-136. <https://doi.org/10.35197/rpot.v8i2.90>
- García Rivera, E. & otros. (2020). Lifetime prevalence of gender-based violence in the European Union: An exploration of the differences among women and men. *Journal of Interpersonal Violence*, 0886260520949750.
- Gómez, A., & Torres, E. (2019). Violencia psicológica de género en el ámbito laboral: Un desafío para la gestión empresarial. *Revista de Gestión Empresarial*, 18(2), 189-205. <https://doi.org/10.5294/gerencia.2019.18.2.2>
- González, M., López, A., Pérez, J., & Ramírez, C. (2020). Violencia de género en el ámbito familiar: un análisis de prevalencia. *Revista de Estudios Sociales*, 27(32), 45-63.
- Gondolf, E. W. (2012). *The future of batterer programs: Reassessing evidence-based practice*. Northeastern University Press.
- Guedes, A., Bott, S., Garcia-Moreno, C., & Colombini, M. (2016). Bridging the gaps: a global review of intersections of violence against women and violence against children. *Global Health Action*, 9(1), 31516.
- Gutiérrez, A., & Sánchez, E. (2018). Impacto de la violencia física de género en el ámbito laboral: Un estudio de caso en el sector industrial. *Revista de Estudios Laborales*, 26(1), 45-64. <https://doi.org/10.1590/2178-7075/20180026>
- Heise, L. L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence Against Women*, 4(3), 262–290. <https://doi.org/10.1177/1077801298004003002>
- Heise, L. L., & García Moreno, C. (2002). Violence by intimate partners. In *World report on violence and health* (pp. 87–121). World Health Organization. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/en/chap4.pdf
- Herman, J. L. (1992). *Trauma y recuperación. Después de la violencia de género*. Ediciones de la Piqueta. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-del-aconcagua/psicologia/trauma-y-recuperacion-judith-hermanpdf/53450014>
- HRW, H. R. (15 de febrero de 2024). Informe Mundial 2024. Recuperado de Ecuador eventos 2023: <https://www.hrw.org/es/world-report/2024/country-chapters/ecuador>
- Huerta Rojas, F. (s.f.). Un Acercamiento al Abordaje Teórico/metodológico de la Violencia de Género Masculina. En R. García Salas & F. Huerta Rojas (Ed.), *Estudios sobre la violencia masculina* (pp. 21-57). Hombres por la equidad a.c. Recuperado de: https://www.cpdh.co.cr/pluginfile.php/10851/mod_folder/content/0/Masculinidades/Estudios%20obre%20la%20violencia%20masculina.pdf?forcedownload=1
- Izquierdo, M. J. (2003). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado. *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*, 12-13.
- Johnson, M. P. (2008). *A typology of domestic violence: Intimate terrorism, violent resistance, and situational couple violence*. Northeastern University Press.

- Johnson, L., & Brown, A. (2019). Power dynamics and psychological violence in educational settings. *Journal of Educational Psychology*, 30(3), 315-330.
- Johnson, C., & Dawson, M. (2011). Intimate Terrorism and Situational Couple Violence in General Surveys: Ex-Spouses Required. *Violence and Victims*, 26(6), 704–724. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.26.6.704>
- Johnson, M. S., & De la Cruz, F. A. (2018). Addressing gender-based violence in educational settings: A review of policy and programmatic responses. *International Journal of Educational Development*, 62, 191-198.
- Johnson, L., & Johnson, M. (2017). Education for preventing gender-based violence: Strategies and approaches. *International Journal of Educational Research*, 85, 75-89.
- Johnson, I. M., Sigler, R. T., & Crowley, J. E. (2018). Sexual assault reporting: Examining the effects of the admit-deny response on mock jurors' perceptions of complainants. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(9), 1465–1484. <https://doi.org/10.1177/0886260515611991>
- Johnson, L., & Smith, J. K. (2016). Psychological violence in schools: Understanding the dynamics. *Journal of School Psychology*, 14(2), 89-104.
- Koontz y Wehrich (2004) <https://n9.cl/ghi72>
- Krug, E. G., Mercy, J. A., Dahlberg, L. L., & Zwi, A. B. (Eds.). (2002). World report on violence and health. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9241545615>
- Lagarde, M. (2002). *Violencia de género: poder y desigualdad*. Instituto Nacional de las Mujeres.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Siglo XXI Editores.
- https://www.academia.edu/43310970/Marcela_Lagarde_y_de_los_R%C3%ADos_LOS_CAUTIVERIOS_DE_LAS_MUJERES_MADRESPOSAS_MONJAS_PUTAS_PRESAS_Y_LOCAS
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres [LOIPEVM]. (2018). Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf
- Martínez, L. (2020). Violencia en el ámbito laboral: Una revisión de la literatura. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 10(2), 58-73. <https://doi.org/10.30827/ricsh.v10i2.13973>
- Martinez, M., & Brown, A. L. (2019). The impact of gender-based violence on academic performance and career progression. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(22), 4731-4753.
- Martínez, P., & Díaz, M. (2017). Consecuencias de la violencia física de género en el ámbito laboral: Un análisis de casos en empresas españolas.
- Modelo de Gestión y Protocolos de Atención de las Casas de Acogida en el Ecuador. (2021). (p.28). Recuperado de: https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/modelo_de_gestion_y_protocolos_de_casas_y_centros_05.2021.pdf

- Nielsen, J. (2000). Why You Only Need to Test with 5 Users. Nielsen Norman Group. <https://www.nngroup.com/articles/why-you-only-need-to-test-with-5-users/>
- Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 33(2), 89-104. <https://doi.org/10.5093/jwop2017a10>
- Martínez, S., & Gómez, M. (2015). Estudio Nacional sobre Violencia de Género en Ecuador. Observatorio de la Violencia de Género. <https://observatorio.gob.ec/>
- Martínez, G., & Sánchez, L. A. (2020). Violencia sexual en el trabajo: un problema silenciado. Revista Ciencias Sociales, 162, 43-55.
- McPhail, B. A. (2016). Breaking the silence: A study of women's help-seeking decisions and service responses to partner violence. Violence Against Women, 22(4), 405–426. <https://doi.org/10.1177/1077801215607651>
- NUSSBAUM, M. (2001 El cultivo de la humanidad... op. Cit. Pág. 29)
- ONU Mujeres. (2018). Violencia sexual en espacios públicos y privados: Diagnóstico y Estrategias. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/3/violencia-sexual-en-espacios-publicos-y-privados-diagnostico-y-estrategias>
- ONU Mujeres. (2019). Violencia contra las mujeres y las niñas: hechos y cifras. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2002). Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud. Recuperado de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/725/9275315884.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2012). Informe mundial sobre la violencia y la salud. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/es/chap7.pdf
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2013). Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/>
- Ospina, G. C. (2007). Reseña de " Foucault y el sujeto político. Ética del cuidado de sí" de Humberto Cubides Cipagauta. Nómadas (Col), (26), 241-243.
- Pérez, M. (2019). Estrategias de prevención de la violencia laboral en el contexto organizacional. Psicología y Empresa, 7(1), 45-62. <https://doi.org/10.20420/pye.v7i1.360>
- Pérez, M., Martín, J., & Cano, J. (2012). Factores asociados a la no denuncia de la violencia doméstica: una revisión de la literatura. Psychosocial Intervention, 21(2), 147-157.
- Pérez Orozco, A. (2016). Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas. si ONU Mujeres.
- Peter Drucker (1990) <https://n9.cl/jev03>
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del GAD del cantón San Francisco de Milagro 2019-2025. <https://milagro.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/gadmm019-201.pdf>
- Primicias. (12 de enero de 2024). Las cifras que convirtieron a Ecuador en el país más violento de la región en 2023. Obtenido de <https://www.primicias.ec/primicias-tv/seguridad/ecuador-pais-violencia-latinoamerica-homicidios/>

- Reza Suárez, L., Rodríguez Mallea, R. M., & otros. (2018). "El embarazo adolescente y su repercusión en el desarrollo académico", *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (diciembre 2018). En línea: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/12/embarazo-adolescente-academico.html>
- Rivera Álvarez, L. N. (2006). Capacidad de agencia de autocuidado en personas con hipertensión arterial hospitalizadas en una clínica de Bogotá, Colombia. *Revista de salud pública*, 8(3), 235-247.
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 1(52), 40-48.
- Rodríguez, J. L., García, M. A., & López, S. (2019). Sexual violence in educational settings: A comprehensive review. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(9), 1851-1873.
- Rodríguez, A., & Molina, J. (2018). Consecuencias organizacionales de la violencia sexual en el ámbito laboral: Un enfoque desde la gestión de recursos humanos. *Revista de Psicología Organizacional*, 28(1), 89-104. <https://doi.org/10.26522/psychoorganisational.28.1.03>
- Rodríguez, M., Sánchez, L., & González, R. (2018). Impacto de la violencia psicológica de género en el ámbito laboral: Un análisis de casos en el sector empresarial. *Revista de Psicología Organizacional*, 28(2), 123-140. <https://doi.org/10.1111/rpoa.12222>
- Russell, D. E. H. (1982). The prevalence and incidence of forcible rape and attempted rape of females. En National Research Council (Ed.), *Understanding and preventing violence* (pp. 244-263). National Academies Press. Sarmiento, É. (2023). Mujeres y migraciones forzadas en América Latina. *Trayectorias de los cuerpos femeninos: violencia y resistencia en el siglo XXI*. BOLETÍN AMERICANISTA, (86), 101-121.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Savelli, L. (2024, enero 18). Ecuador hace frente al aumento de la violencia y el crimen organizado. Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible de <https://unsdg.un.org/es/latest/blog/ecuador-hace-frente-al-aumento-de-la-violencia-y-el-crimen-organizado>
- Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Segato, R. L. (2014). Las nuevas formas de la guerra y el cuerpo de las mujeres. *Sociedad y Estado*, 29, 341-371.
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Recuperado de: https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map45_segato_web.pdf
- Segato, R. (2019). *Pedagogías de la crueldad: El mandato de la masculinidad (Fragmentos)*. *Revista de la Universidad de México*, (9), 27-31.
- Segato, R. (3 de marzo de 2023). Perfil. Obtenido de Rita Segato: "La pedagogía de la crueldad nos acostumbra a actos de extrema crueldad". Recuperado de: <https://www.perfil.com/noticias/modo-fontevicchia/rita-segato-la-pedagogia-de-la-crueldad-nos-acostumbra-a-actos-de-extrema-crueldad-modof.phtml>

- Smith, J. K. (2015). Power dynamics in educational settings: Reproduction of gender-based violence. *Journal of Education and Gender Studies*, 2(1), 45-58.
- Smith, J. K. (2018). Gender-based bullying in schools: Understanding and addressing the issue. *Journal of School Violence*, 17(3), 321-335.
- Smith, R., & Brown, A. (2020). Addressing sexual violence in educational institutions: A critical analysis. *Gender and Education*, 32(5), 535-552.
- Smith, J. K., & Jones, M. L. (2018). Impact of psychological violence on academic achievement: A longitudinal study. *Educational Psychology Review*, 26(4), 521-537.
- Smith, M., & Johnson, L. (2018). Power dynamics and physical violence in educational contexts. *Gender and Education*, 30(5), 572-589.
- Smith, K., & Johnson, L. (2018). Psychological Violence in Intimate Partner Relationships: A Comprehensive Review. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(10), 1561-1582. <https://doi.org/10.1177/0886260515599837>
- Smith, A. R., & Johnson, L. M. (2018a). Dynamics of Sexual Violence in Intimate Relationships: A Comprehensive Review. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(21), 3319–3348. <https://doi.org/10.1177/0886260516634642>
- USAID (2024). Seguridad ciudadana: una responsabilidad compartida.
- Walker, L. E. (1979). *The Battered Woman*. Harper & Row.

Nota: Toda Figura o Tabla que no exista nota al pie de la misma, son de elaboración del Equipo Consultor





Con el apoyo de:

