



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA
DE GÉNERO O SEXUALIDAD EN LA UNIVERSIDAD UTE

2024

A large, thick, purple curved shape that starts from the bottom right and curves upwards and to the left, partially overlapping the bottom of the page.

UNIVERSIDAD UTE

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO,
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD EN LA UNIVERSIDAD
UTE**

Tabla de contenidos

UNIVERSIDAD UTE	1
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD DE LA UNIVERSIDAD UTE	3
PRESENTACIÓN	3
ANTECEDENTES.....	3
CAPÍTULO I	14
OBJETO, FINALIDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS.....	14
CAPÍTULO II	17
MEDIDAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD.....	17
CAPÍTULO III.....	18
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD.....	18
CAPÍTULO IV	21
ACOMPAÑAMIENTO EMOCIONAL Y LEGAL	21
CAPÍTULO V	22
MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA.....	22
CAPÍTULO VI.....	22
CONFIDENCIALIDAD Y COMUNICACIÓN EFECTIVA	22
CAPÍTULO VII	22

NO REVICTIMIZACIÓN.....	22
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA VIA JUDICIAL EN CASO DE DELITOS SEXUALES PERPETUADOS EN LOS RECINTOS UNIVERSITARIOS	23
CAPÍTULO X	23
REGISTRO DE CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD.....	23
CAPÍTULO XI	24
MEDIDAS DE NO REINCIDENCIA.....	24
I	25
RUTA DE RESPUESTA ANTE CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD.....	25
II	25
RUTA DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL	25
BIBLIOGRAFÍA	26

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD DE LA UNIVERSIDAD UTE

PRESENTACIÓN

Con el objetivo de promover un ambiente universitario seguro y respetuoso para todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, nuestra institución presenta el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación, Violencia de Género o Sexualidad de la Universidad UTE.

Este instrumento surge de la necesidad de tomar medidas efectivas para la prevención y actuación en casos de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad en el ámbito universitario y del compromiso de la Universidad UTE con la erradicación de la violencia de género.

Para garantizar su efectividad, se plantea la generación de información e investigación sobre las brechas de género en la universidad, así como el desarrollo de estrategias de prevención, normativa y procedimientos específicos para el tratamiento de la violencia de género.

Además, se busca promover la transformación de patrones culturales discriminatorios e incorporar la perspectiva de género en todas las áreas de la vida universitaria, desde la enseñanza hasta la gestión institucional.

Nos comprometemos a fortalecer a la Universidad UTE como un espacio inclusivo y equitativo, en línea con los principios de democratización de la educación superior. Para ello, implementaremos campañas y programas de sensibilización y formación sobre enfoque de género y prevención de la violencia, dirigidos a toda nuestra comunidad universitaria.

Con este protocolo, reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un entorno universitario seguro y respetuoso para todos/as.

ANTECEDENTES

Diagnóstico. -

La violencia contra las mujeres y las niñas es una pandemia global que afecta a millones de personas en todo el mundo. Según ONU Mujeres, un dato alarmante indica que 736 millones de mujeres –casi una de cada tres– han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja, de violencia sexual fuera de la pareja, o de ambas, al menos una vez en su vida. Esta cifra excluye el acoso sexual, lo que significa que la realidad es aún más preocupante. La violencia de género no solo causa estragos en la salud física y mental de las mujeres, sino que también conlleva un elevado costo económico para las sociedades a nivel mundial. Se estima que esta forma de violencia genera un impacto económico anual de alrededor de USD 4,4 trillones, lo que equivale al 5,2% del producto interno bruto (PIB) mundial. Este costo abrumador refleja la extensión de la problemática y resalta la necesidad urgente de abordarla de manera efectiva. Además, las agresiones dirigidas contra las mujeres

representan aproximadamente el 43% de todos los costos asociados con la violencia en todo el mundo, subrayando aún más la magnitud del desafío que enfrentamos en la erradicación de esta violencia generalizada. (Primicias, 2020)

En América Latina y el Caribe, se observa una alarmante tendencia de feminicidios, con un aumento significativo en los casos registrados en los últimos 5 años, según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Observatorio de Igualdad de Género. En el año 2022, se reportaron 4.050 casos de feminicidio en 26 países de la región, marcando un incremento respecto a años anteriores. Esta cifra representa una tendencia ascendente, con 3.926 casos en 2021, 3.846 en 2020, 3.951 en 2019 y 3.878 en 2018. Estos datos reflejan la persistencia y gravedad del problema del feminicidio en la región, lo que posiciona a América Latina y el Caribe como una de las zonas más peligrosas para las mujeres en el mundo. (CNN Español, 2024)

En el marco de la educación superior en la región, la UNESCO está llevando a cabo una investigación global sobre la violencia de género. Basándose en los resultados de la encuesta piloto inicial de 2023, esta iniciativa tiene como objetivo explorar diversos aspectos de la violencia de género en las instituciones de enseñanza superior. Según los datos obtenidos, más de la mitad (53%) de los encuestados reportaron haber experimentado algún tipo de violencia psicológica o emocional en estas instituciones. Con estos hallazgos como punto de partida, la UNESCO está expandiendo su enfoque regional a uno mundial, comenzando con un estudio multinacional en cinco países del Sur Global.

En nuestro país, los datos revelados por un estudio realizado por la GIZ en 2021, que abarcó a 23.261 estudiantes, 4.064 docentes y personal administrativo de 16 instituciones de educación superior, se evidenció una preocupante situación de violencia de género en este ámbito. Los resultados destacaron que 1 de cada 3 estudiantes mujeres fue víctima de agresiones por parte de otros miembros de la comunidad universitaria. Desde una perspectiva académica, se observa que las estudiantes mujeres que han sido víctimas de violencia pueden llegar a perder hasta 28.8 días de sus actividades, mientras que las mujeres docentes y administrativas pueden perder hasta 28 días. Por otro lado, los estudiantes agresores pueden llegar a perder hasta 12 días, mientras que los docentes y personal administrativo que han sido agresores pueden perder hasta 6 días (PreViMujer II, 2021). Estas cifras subrayan la urgencia de abordar la violencia de género en el entorno educativo superior del país.

La Universidad UTE no es ajena a esta realidad, pero ha experimentado un progreso notable en términos de equidad de género en cargos de dirección académica y administrativa en los últimos años. En el período comprendido entre 2012 y 2021, se observa un aumento significativo en la presencia de mujeres en cargos de liderazgo, pasando del 28% al 45%. Además, la institución ha mantenido la paridad de género en la elección de las máximas autoridades, como se evidencia en la posesión de Verónica Guerra Cevallos como Vicerrectora en 2021 (Universidad UTE, 2021). Sin embargo, a pesar de estos avances, la participación femenina en el cuerpo docente aún no alcanza niveles óptimos, situándose en alrededor del 40%. En el año 2022, de un total de 996 docentes, 392 eran mujeres, lo que representa el 39% del total de profesores. Aunque este porcentaje se mantiene dentro del rango de paridad en el sistema de educación superior ecuatoriano, la Universidad UTE se ha

comprometido a lograr una paridad plena del 50-50 para el año 2026 (Universidad UTE, 2022).

Marco de la política pública. -

El Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación, Violencia de Género o Sexualidad de la Universidad UTE se enmarca dentro de un contexto normativo que reconoce la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y erradicar toda forma de violencia y discriminación en el ámbito educativo. Este protocolo se fundamenta en la normativa constitucional vigente y los instrumentos internacionales de derechos humanos que abordan los derechos de las mujeres y de las personas en situaciones de vulnerabilidad.

En cuanto a política pública, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 establece como Objetivo 1. “*Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas*”, dentro del cual se encuentra la política 1.10, “*Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones*”. En este contexto, se define el Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, como una de las líneas de trabajo del Plan Toda una Vida.

Además, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) prioriza transformar las relaciones desiguales en la educación superior para prevenir y erradicar la violencia. Esto implica generar investigación sobre brechas de género, desarrollar estrategias de prevención, promover discusiones sobre género, transformar estereotipos, integrar la perspectiva de género en ciencias STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), facilitar el acceso a carreras científicas, proponer criterios de género para evaluación educativa, promover liderazgo femenino, fortalecer la educación pública inclusiva y sensibilizar sobre género y violencia.

Marco normativo nacional e internacional. -

El Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación, Violencia de Género o Sexualidad de la Universidad UTE se basa en un marco legal sólido que busca garantizar la protección de los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria.

A continuación, se detallan los instrumentos legales nacionales más relevantes:

- Constitución de la República del Ecuador
- Código Orgánico Integral Penal
- Código del Trabajo
- Ley Orgánica de Educación Superior
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Instrumento legal	Contenido
Constitución de la República del Ecuador	Art. 26.- Dispone “ <i>La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.</i> ”

	<p>Art. 27.- Indica <i>“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”.</i></p> <p>Art. 35.- Reconoce que deben recibir atención prioritaria y especializadas en el ámbito público y privado las personas <i>“adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad”.</i> El mismo artículo amplía esta atención a las personas <i>“en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.”</i></p> <p>Art. 66.- En el literal b) del numeral 3, reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, incluyendo <i>“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”.</i></p> <p>Art. 70.- Ordena que el Estado <i>“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”.</i></p> <p>Art. 78.- Protege de manera especial a las víctimas de infracciones penales de cualquier amenaza u otras formas de intimidación, a quienes se les garantiza, además, su no revictimización, particularmente en la obtención y valoración de las pruebas.</p> <p>Art. 82.- Fundamenta el derecho a la seguridad jurídica en <i>“el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas</i></p>
--	--

	<p><i>previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”.</i></p> <p>Art. 190.- Reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. Esta norma ha sido limitada para los casos de violencia intrafamiliar, cuya naturaleza, no permite la aplicación de la mediación ni el arbitraje, de acuerdo con el artículo 17 del Código Orgánico de la Función Judicial.</p> <p>Art. 331.- En la norma citada se <i>“prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”</i></p> <p>Art. 347.- En su numeral 6, pone en manos del Estado, entre otras, la responsabilidad de: <i>“Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes”.</i></p>
Código Orgánico Integral Penal	<p>Art. 156 y 177.- Tipifica distintas formas de violencia que se ven complementadas por la Ley Orgánica Reformatoria del Código Orgánico Integral Penal para Prevenir y Combatir la Violencia Sexual Digital y Fortalecer la Lucha Contra los Delitos Informáticos que incorpora importantes cambios sobre violencia digital, para responder a las necesidades actuales de la población.</p>
Código del Trabajo	<p>Art. 42.- Entre las obligaciones del empleador ordena: <i>“10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.”</i></p> <p>Art. 44.- Prohíbe al empleador: <i>“m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.”</i></p> <p>Art. 46.- Prohíbe a los trabajadores: <i>“j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.”</i></p> <p>El artículo sin número, después del artículo 46 del Código del Trabajo contempla la definición de acoso laboral: <i>“debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la</i></p>

	<p><i>persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. Incluye, además la obligatoriedad de su valoración por parte de la autoridad del trabajo.”</i></p>
<p>Ley Orgánica de Educación Superior</p>	<p>Art. 5.- Prevé entre los derechos de las y los estudiantes “j) A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia.”</p> <p>Art. 13.- Enuncia, entre otras, como funciones del Sistema de educación superior: “q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial-económica, emocional); r) Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género; y, s) Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados. Estos mecanismos podrán ser implementados contra cualquier integrante de la comunidad universitaria.”</p> <p>Art. 18.- En ejercicio de la autonomía responsable, faculta a las Universidades y Escuelas Politécnicas: “b) La libertad de expedir sus estatutos en el marco de las disposiciones de la presente Ley; e) La libertad para gestionar sus procesos internos”.</p> <p>Art. 86.- Manda a las instituciones de educación superior a mantener una unidad de bienestar, entre cuyas atribuciones se encuentra “b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia; c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos; d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales; siendo responsabilidad de esta dependencia, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentar o iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento”.</p> <p>Art. 207.- Determina que las Instituciones del Sistema de Educación Superior, así como los organismos que lo rigen, están obligados a aplicar sanciones a los estudiantes, profesores e investigadores dependiendo de la gravedad de las faltas cometidas, en particular de la falta prevista en el literal: “e) Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o</p>

	<p><i>efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.”</i></p> <p>Art. 207.2.- Considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, en el ámbito de las Instituciones de Educación Superior, <i>“cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior.”</i></p>
<p>Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres</p>	<p>Art. 4.- Define algunos términos como: <i>“1. Violencia de género contra las mujeres. Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado. 2. Daño. Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima. 5. Persona agresora. Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres. [...] 10. Revictimización. Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.”</i></p> <p>Art. 7.- Considera el enfoque de género como <i>“a) Enfoque de género. Permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia.”</i></p> <p>Art. 9.- Prevé, como derechos de las mujeres en toda su diversidad, entre otros: <i>“1. A una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar; 2. Al respeto de su dignidad, integridad, intimidad, autonomía y a no ser sometida a ninguna forma de discriminación, ni tortura; [...] 7. A recibir protección y atención integral a través de servicios adecuados y eficaces, de manera inmediata y gratuita para la víctima y sus dependientes con cobertura suficiente, accesible y de calidad; 8. A recibir orientación, asesoramiento, patrocinio jurídico o asistencia consular, de manera gratuita, inmediata, especializada e integral sobre las diversas materias y procesos que requiera su situación”.</i></p>

	<p>Art. 10.- Sin que constituya una limitación, considera los siguientes tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política y gineco-obstétrica.</p> <p>Art. 11.- Prevé la concurrencia de los diferentes tipos de violencia contra las mujeres, en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos.</p> <p>Art. 12, numeral 2.- Enuncia los espacios y contextos en los que ocurre la violencia contra la mujer, siendo uno de estos el ámbito educativo, el cual <i>“Comprende el contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de la comunidad educativa de todos los niveles”</i>.</p>
<p>Protocolo de Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en el Ámbito Universitario (SENESCYT)</p>	<p>Tiene el objetivo de <i>“permitir a las diferentes Instituciones de Educación Superior que no cuenten con un protocolo de atención, acogerse al mismo de acuerdo con sus particularidades y especificidades, como un mecanismo que se establezca institucionalmente o como un elemento referencial para la elaboración de su propia normativa.”</i></p>
<p>Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 (Ministerio del Trabajo)</p>	<p>En su artículo 4, establece que <i>“Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.”</i></p>

De igual forma, se detallan a continuación los instrumentos legales internacionales más relevantes:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”.

Instrumento legal	Contenido
<p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</p>	<p>Art. 1.- Establece que “(...) <i>la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.</i>”</p> <p>Art. 2.- Establece que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer y se comprometen: “a) <i>Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; f) Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.</i>”</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, “Convención de Belem do Pará”</p>	<p>Art. 7.- Prevé, entre otras, las siguientes obligaciones estatales: “b. <i>Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; [...] f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida</i></p>

	<i>a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces”.</i>
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, reconoce la violencia contra la mujer como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación.
Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	El ODS 5 busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. El ODS 16 busca promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Marco normativo de la Universidad UTE. -

El marco normativo de la Universidad UTE refleja un compromiso creciente con la inclusión del enfoque de género en sus políticas, protocolos y reglamentos institucionales, entre los que destacan los siguientes:

- Estatuto de la Universidad UTE
- Plan de Bienestar Universitario
- Declaración Universitaria por los Derechos de las Mujeres en la Academia en Ecuador (2 de agosto de 2019)
- Resolución 172B-R-UTE-2016 Sobre las acciones afirmativas
- Resolución 040-SO-02-CU-UTE-2018 Sobre la creación del Observatorio
- Reglamento de Becas y Ayudas Económicas de la Universidad UTE

Este compromiso se ve respaldado por iniciativas como el programa de igualdad de oportunidades y no discriminación, que abarca aspectos diversos de la vida universitaria, incluyendo las Becas UTE, el Observatorio de Género, así como la atención, prevención y erradicación de la violencia de género. Concretamente, el Observatorio de Género de la Universidad UTE, fundado en 2018, es un espacio clave para explorar las intersecciones entre género, inclusión y derechos humanos. Su objetivo es promover la igualdad en la comunidad universitaria, abordando desigualdades y estereotipos de género para construir un entorno más equitativo y justo.

Además, la Universidad UTE promueve una política de CERO TOLERANCIA a la violencia de género. Este programa busca fomentar una cultura educativa que prevenga y erradique la violencia de género mediante actividades de concienciación y orientación. También ofrece atención y acompañamiento a las víctimas de violencia dentro de la institución. Como se evidencia, la universidad ha venido avanzando en la integración de este enfoque en diversas

áreas; sin embargo, el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación, Violencia de Género o Sexualidad marca un hito significativo al ser el primer protocolo específico sobre este tema.

Este protocolo se fundamenta en un marco normativo sólido que reconoce la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y erradicar toda forma de violencia y discriminación en el ámbito universitario. Además, se alinea con los principios constitucionales y los instrumentos internacionales de derechos humanos que abordan los derechos de las mujeres y de las personas en situación de vulnerabilidad. La Universidad UTE se esfuerza por promover un entorno educativo seguro, inclusivo y respetuoso, donde todos los miembros de la comunidad universitaria puedan desarrollarse plenamente, sin temor a la discriminación o la violencia.

Tendencias de enfoque de género en la Educación Superior. -

La Educación Superior, como pilar fundamental del desarrollo social y humano, no está exenta de las desigualdades de género que permean la sociedad. En este contexto, la incorporación de un enfoque de género en las instituciones de Educación Superior (IES) se ha convertido en una necesidad imperiosa para garantizar la equidad de oportunidades y la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

En Ecuador, en los últimos años se ha observado un avance significativo en la implementación de políticas y programas con enfoque de género en la educación superior. Entre las principales tendencias destacan:

- **Aumento de la matrícula femenina:** Las mujeres representan actualmente la mayoría de la población estudiantil en las IES ecuatorianas. Sin embargo, persisten brechas de género en áreas de conocimiento tradicionalmente masculinas.
- **Desarrollo de programas de sensibilización y capacitación:** Se han implementado programas para sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia del enfoque de género y fortalecer sus capacidades para abordar las desigualdades de género.
- **Investigación sobre género y educación:** Se ha fomentado la investigación sobre las diferentes dimensiones de género en la educación superior, generando evidencia para la toma de decisiones y la elaboración de políticas públicas.

A nivel regional, las tendencias en materia de enfoque de género en la educación superior son similares a las observadas en Ecuador. Algunos de los avances más importantes incluyen:

- **La creación de redes regionales de género y educación:** Se han establecido redes de colaboración entre las IES de la región para compartir experiencias y buenas prácticas en la implementación del enfoque de género.
- **El desarrollo de indicadores de género para la educación superior:** Se han elaborado indicadores para medir el avance en la implementación del enfoque de género en las IES, permitiendo el seguimiento y la evaluación de políticas y programas.

A nivel global, las tendencias en materia de enfoque de género en la educación superior están marcadas por:

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): El ODS 4 sobre educación de calidad incluye la meta de garantizar el acceso equitativo a todos los niveles de la educación, incluyendo la educación superior, para las mujeres y las niñas.
- El auge del feminismo: El movimiento feminista ha impulsado la agenda de género en la educación superior, exigiendo cambios estructurales para eliminar las desigualdades de género en este ámbito.

CAPÍTULO I

OBJETO, FINALIDAD, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

Artículo 1. Objeto. – Este protocolo tiene como objeto establecer pautas y procedimientos específicos para prevenir, abordar y proteger a la comunidad de la Universidad UTE contra el acoso, la discriminación, la violencia de género o sexualidad.

El instrumento se centra en proporcionar mecanismos para la detección, intervención y erradicación de conductas que atenten contra la integridad y los derechos fundamentales de las personas dentro de la comunidad universitaria.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. – Este protocolo es de aplicación obligatoria para la comunidad universitaria UTE, incluyendo, autoridades, docentes, investigadores/as, personal administrativo y de servicios, estudiantes, becarios/as, personal en formación, personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución y visitantes; así como para cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad UTE, indistintamente el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma; y, las entidades o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Además, se considera el artículo 11 de la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres que indica: *“Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos”*.

Artículo 3. Principios aplicables. – La Universidad UTE en sus procedimientos internos para la prevención y actuación en situaciones de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad, aplicará los principios propuestos por el Protocolo de Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en el Ámbito Universitario, expedido por la SENESCYT. Estos principios, se describen a continuación.

1. **Confidencialidad:** En los casos de denuncias o informes presentados por acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad, la Universidad UTE a través de los estamentos competentes, garantiza el derecho a la privacidad y a un manejo seguro y confidencial de la información. Las denuncias internas solamente procederán con la autorización de la presunta víctima. Los actos y diligencias procesales en este tipo de casos serán de carácter reservado y no estarán a disposición del público, con excepción de orden judicial competente. Además, “la persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta. La denuncia llegará a las instancias pertinentes previa autorización de quien la formula.” De igual forma, “la revelación de cualquier

información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla”.

2. **Igualdad y no discriminación:** Todas las personas son consideradas iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Está prohibido en la Universidad UTE cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, identidad, expresión de género o sexualidad. Tampoco está permitida cualquier otra distinción de índole personal, que tenga por objeto, o cuyo resultado sea menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos previstos en la Constitución o las normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano, con énfasis en el derecho a acceder y gozar de una educación superior de calidad y libre de cualquier acto de violencia.
3. **Profesionalismo:** *“Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.”*
4. **Imparcialidad:** Los órganos competentes para actuar frente a casos de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad, guardarán objetividad y prescindirán de realizar conjeturas, manifestar prejuicios, así como actuar por intereses particulares.
5. **No revictimización:** En los procesos de actuación por acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad, no se presiona, obliga o somete a las presuntas víctimas a revivir más de una vez la violencia a la que fueron sometidas. De ninguna manera se responsabiliza a las presuntas víctimas por las agresiones sufridas a través de comentarios o acciones de quienes intervienen en el procedimiento previsto para dichos casos. El presente protocolo prevé que ninguna presunta víctima *“será sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas [...] Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación.”*
6. **Integralidad:** *“Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia.”*
7. **Derecho a la defensa:** *“Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional.”*
8. **Transversalidad:** En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las presuntas víctimas de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo esta Ley se integrará un enfoque de género.
9. **Principio pro ser humano:** Se aplica la norma y el criterio más favorable a los derechos de las presuntas víctimas de violencia en todos los servicios, procesos o

cualquier otro medio destinado a su protección frente al acoso, discriminación y a la violencia de género o sexualidad, contra cualquier persona de la comunidad universitaria.

- 10. Atención, protección y acompañamiento:** *“La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, así como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee.”*
- 11. Derivación, notificación y respuesta efectiva:** En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciados y serán derivados al Sistema de Justicia por la Universidad UTE, siempre y cuando la presunta víctima esté de acuerdo con seguir el proceso.
- 12. Principio de progresividad y no regresividad:** La Universidad UTE, a través de las instancias competentes, promueve que sus planes, programas, proyectos y acciones institucionales desarrollen, de manera progresiva, el derecho a la educación superior en un entorno libre de acoso, discriminación o violencia de cualquier tipo y por cualquier razón. Es inaplicable cualquier acción u omisión de carácter regresivo en lo que respecta al enfoque de género.
- 13. Prohibición de mediación o acuerdos entre la presunta víctima y el/la denunciado/a:** Ninguna autoridad, funcionario/a, trabajador/a, profesor/a, investigador/a o estudiante de la Universidad UTE puede proponer a la presunta víctima de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad procesos de mediación, acuerdos o compensación para evitar los procesos internos o aquellos de índole administrativa o jurisdiccional a que haya lugar.
- 14. Debido proceso:** En el desarrollo procedimental de todas las acciones institucionales que se activen por actos de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad, la Universidad UTE a través de los estamentos competentes, velará porque se respete el derecho al debido proceso de cada una de las partes involucradas en atención a los principios constitucionales.
- 15. Celeridad:** La actuación y atención que los estamentos de la Universidad UTE brinden a las presuntas víctimas de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad, se orientan hacia una respuesta prioritaria, ágil y oportuna, sin dilaciones procesales o trámites complicados.

Artículo 4. Lineamientos institucionales. – Los distintos estamentos de la Universidad UTE y todos/as quienes integran la comunidad universitaria, en el desarrollo de sus actividades de carácter académico, administrativo, estudiantil y de servicios, aplicarán los siguientes lineamientos:

1. Coordinar de forma integral la atención en los casos de violencia, acoso o discriminación, con respeto hacia los procesos institucionales y con sensibilidad de género y derechos humanos.
2. Incluir en las acciones, planes y programas institucionales un enfoque de derechos humanos, género, diversidad e interseccionalidad.

3. Considerar en los procesos de actuación y prevención, los derechos y necesidades específicos de las presuntas víctimas de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad.
4. Ofrecer acompañamiento emocional y asesoría legal oportuna por parte de la Dirección General de Bienestar Universitario, a través del personal que labora en el Consultorio Jurídico Gratuito y las instancias pertinentes en cada caso de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad.
5. Realizar seguimiento oportuno en los casos de acoso, discriminación y violencia de género o sexualidad, por parte del Observatorio de Género, hasta la culminación de los procesos instaurados.
6. Sin perjuicio de la protección a la presunta víctima, respetar el derecho a la defensa y la presunción de inocencia garantizada en la Constitución.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD

Artículo 5. Medidas de prevención. – La Universidad UTE, comprometida con la construcción de un ambiente educativo inclusivo, seguro y libre de violencia, desarrollará, a través del Observatorio de Género, un conjunto de medidas de prevención para abordar situaciones de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad. Estas medidas se enmarcan en los principios de respeto a la dignidad humana, igualdad de oportunidades, no discriminación y tolerancia.

Las medidas de prevención se implementarán desde un enfoque integral que abarca diferentes niveles de acción:

1. Nivel individual: Se busca empoderar a cada integrante de la comunidad universitaria para que identifique, denuncie y actúe ante situaciones de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad.
2. Nivel institucional: Se implementan políticas, procedimientos y mecanismos para prevenir y abordar estas situaciones, garantizando la protección de las personas afectadas.
3. Nivel social: Se promueve una cultura de respeto, tolerancia e igualdad en la comunidad universitaria, desafiando estereotipos y discriminaciones.

A continuación, se detallan las medidas específicas de prevención que implementará anualmente el Observatorio de Género de la Universidad UTE:

1. Sensibilización y capacitación:

- a. **Campañas de sensibilización:** Se realizarán campañas informativas y de sensibilización para concienciar a la comunidad universitaria sobre la

importancia de prevenir el acoso, la discriminación, la violencia de género y la violencia sexual. Estas campañas se difundirán a través de diversos canales de comunicación, como redes sociales, carteles, charlas y talleres.

- b. Capacitación especializada:** Se ofrecerá capacitación especializada a docentes, personal administrativo y estudiantes sobre cómo identificar, prevenir y abordar situaciones de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad. Esta capacitación se enfocará en desarrollar habilidades para la comunicación asertiva, la intervención temprana y el acompañamiento a las personas afectadas.
 - c. Capacitación al personal de la institución sobre el Protocolo:** Sin perjuicio de la capacitación continua al personal de la Universidad, toda persona que se vincule a la institución deberá recibir una charla respecto el presente protocolo.
- 2. Promoción de una cultura de respeto e igualdad:**
- a. Campañas de promoción de la igualdad de género:** Se realizarán campañas para promover la igualdad de género y el respeto a la diversidad dentro de la comunidad universitaria. Estas campañas buscarán desafiar estereotipos de género y fomentar una cultura de inclusión y respeto.
 - b. Creación de espacios de diálogo y reflexión:** Se crearán espacios de diálogo y reflexión sobre temas relacionados con el acoso, la discriminación, la violencia de género y la violencia sexual. Estos espacios permitirán a la comunidad universitaria intercambiar ideas, experiencias y propuestas para construir un ambiente universitario más seguro e inclusivo.
 - c. Fortalecimiento de políticas y protocolos:** A través de la revisión periódica de las políticas y protocolos existentes para incentivar su eficacia y pertinencia en la prevención y atención del acoso, la discriminación, la violencia de género o sexualidad.
- 3. Evaluación y seguimiento:**
- a. Monitoreo y evaluación de las medidas de prevención:** Se realizará un monitoreo y evaluación periódica de las medidas de prevención implementadas para identificar su efectividad y realizar los ajustes necesarios.
 - b. Elaboración de informes anuales:** Se elaborarán informes anuales sobre la situación del acoso, la discriminación, la violencia de género y la violencia sexual en la universidad. Estos informes incluirán datos sobre el número de casos denunciados, las medidas tomadas y las lecciones aprendidas.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD

Artículo 6. Recepción de la denuncia o informe. – Cualquier persona que se considere víctima o haya presenciado una situación de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad en la Universidad UTE puede presentar una denuncia. Es importante destacar que, si la denuncia es realizada por alguien que haya presenciado una situación de acoso, debe contar con la autorización previa de la presunta víctima por escrito.

Se puede presentar la denuncia haciendo uso del correo electrónico institucional para el envío del formulario disponible en el microsítio del Observatorio de Género en la página web de la Universidad UTE (<https://www.ute.edu.ec/observatorio-de-genero/>). El formulario deberá ser dirigido a la Dirección General de Bienestar Universitario, en adelante DGBU, en caso de que el/la presunto/a agresor/a sea un/a estudiante (bienestar.universitario@ute.edu.ec) o a la Dirección General Académica, en adelante DGA, si se trata de un/a docente o investigador/a (dga@ute.edu.ec). También se recibirán denuncias de forma presencial en la DGBU o la DGA, a través del mismo formulario; en caso de realizar una denuncia verbal, adicional a la entrega del formulario, esta será grabada con autorización escrita del/la denunciante. Esto se aplicará también en el caso de que se presente un informe por parte de una autoridad académica o administrativa.

En caso de que la denuncia se realice contra un/a funcionario/a administrativo/a, esta deberá dirigirse a la Dirección de Talento Humano (talentohumano.denuncias@ute.edu.ec). Esta instancia dará cumplimiento al “Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo”, expedido por el Ministerio del Trabajo, por el Código del Trabajo y la normativa aplicable.

Si la víctima requiere atención médica emergente, los centros médicos de la universidad determinarán su estado, elaborarán la hoja de referencia y canalizarán su traslado al centro de salud más cercano y/o llamarán al 911, de ser necesario.

Artículo 7. Contenido de la denuncia o informe. – El formulario de denuncia o el informe contendrá al menos la siguiente información:

1. Nombres y apellidos completos del/la denunciante o informante, número de cédula de ciudadanía, correo electrónico institucional y personal para recibir notificaciones, teléfono, calidad en la que denuncia, el lugar de trabajo o estudio;
2. Nombres y apellidos completos del/la denunciado/a, correo electrónico donde pueda recibir la citación y futuras notificaciones, teléfono, calidad en la que es denunciado/a y su lugar de trabajo o estudio;
3. Relato claro de los hechos que se denuncian o informan, lugar y fecha;
4. Las pruebas que respalden el informe o denuncia deberán estar debidamente enumeradas, singularizadas y adjuntadas como anexos al formulario de denuncia o informe, con el fin de que estas sean legibles. De requerirse la declaración de testigos, se anunciará los hechos sobre los cuales declararán en la audiencia única de sustanciación y de forma conjunta sus generales de ley y correo electrónico para notificaciones. No se admitirá más prueba que la anunciada en la denuncia y en la contestación a la misma, excepto cuando la Comisión de Asuntos Disciplinarios (en adelante, **la Comisión**) tenga dudas respecto a la controversia;
5. Casillero electrónico de su abogado defensor, firma y copia de su credencial profesional, en caso de que designe uno; y,
6. Firma y copia de la cédula de identidad de la persona que presenta la denuncia o el informe.

La información se utilizará únicamente para los fines previstos en este protocolo y se respetará el derecho a la intimidad, honra e imagen de las personas involucradas.

Artículo 8. Tramitación de la denuncia o informe. – La denuncia o informe será receptado de forma física o vía correo electrónico institucional por la Dirección General de Bienestar Universitario o la Dirección General Académica, según corresponda. La denuncia o informe se remitirá de manera inmediata, esto es, en el máximo de (1) un día término, al Observatorio de Género para la realización de una investigación previa. Posteriormente, en el término de (5) cinco días, la denuncia o informe se remitirá a la Comisión, junto con un informe debidamente fundamentado por parte del Observatorio de Género.

La Universidad UTE propiciará que las personas que recepen las denuncias se encuentren debidamente capacitadas e informadas en su abordaje.

Artículo 9. Comisión de Asuntos Disciplinarios. – La Comisión, una vez receptada la denuncia o informe, verificará en el término de máximo (2) dos días el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 7 del presente Protocolo. Si la denuncia o informe no cumple con los requisitos previstos en el presente Protocolo, se dispondrá al denunciante que complete o aclare en el término de (3) tres días.

De no hacerlo, se entenderá el abandono de su acción, y se continuará con la investigación por parte de la Comisión de Asuntos Disciplinarios, respaldada por todas las instancias involucradas en el proceso.

Una vez que cumpla los requisitos de este Protocolo, la Comisión tendrá el término de máximo (2) dos días para instaurar y sustanciar el proceso disciplinario.

Instaurado el proceso, la Comisión deberá regirse a los procedimientos y términos establecidos en el Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Universidad UTE, con excepción de aquellas disposiciones que puedan vulnerar los derechos y evitar que el proceso tenga celeridad.

No podrán realizarse careos ni conciliaciones entre las presuntas víctimas y las personas denunciadas, por lo tanto, la Comisión bajo ninguna circunstancia podrá aplicar el artículo 31 del Reglamento de Procesos Disciplinarios de la Universidad UTE.

Artículo 10. Medidas de protección inmediatas. - Una vez iniciado el proceso disciplinario, la Comisión, en el término de (24) veinticuatro horas, analizará si corresponde solicitar medidas de protección. En caso de ser necesario, se requerirá de manera motivada al Rector/a la adopción de las siguientes medidas de protección inmediatas:

1. Separación de espacios con la presunta persona agresora. Si la agresión es un presunto delito flagrante, la institución ofrecerá asesoramiento a la presunta víctima para que presente la respectiva denuncia ante las autoridades competentes, se suspenderá a la persona agresora de las actividades que realiza en la Universidad UTE, sin perjuicio del procedimiento administrativo que se lleve a cabo. De ninguna manera se impedirá a la persona denunciante continuar con sus labores o estudios.
2. Previa autorización de la presunta víctima, se contactará a familiares o personas cercanas que puedan acompañarla.

3. En caso de ser necesario se procurará medidas para garantizar el derecho a la educación o al trabajo de la presunta víctima, incluyendo trabajo o estudio virtual, a efectos de salvaguardar su integridad mientras dure el proceso disciplinario.

Artículo 11. Ampliación de medidas de protección. – El/la Rector/a podrá ampliar o modificar las medidas de protección en cualquier momento, previa solicitud motivada de la Comisión, pudiendo incluir, pero no limitadas a:

1. Orden de alejamiento o restricción de acceso a determinados espacios de la Universidad UTE, dejando a criterio de la unidad académica o administrativa la mejor forma de implementación de esta medida.
2. Reubicación. Siempre y cuando fuere posible, si la presunta víctima comparte clases o lugar de trabajo con la persona denunciada, la institución podría cambiar la ubicación de esta última, para evitar el contacto entre ella y el/la denunciado/a, dejando a criterio de la unidad académica o administrativa la mejor forma de implementación de esta medida.
3. Prioridad de atención a la presunta víctima en la Dirección de Bienestar Universitario, Observatorio de Género y Decanatos.

Las medidas de protección serán proporcionales a la gravedad del daño y no vulnerarán los derechos de la persona denunciada. La universidad garantizará que se respeten los derechos de ambas partes y que se tomen medidas efectivas para prevenir incidentes similares.

Artículo 12. Informe de la Comisión. - Finalizada la investigación, la Comisión presentará un informe con conclusiones y recomendaciones al Consejo Universitario a efecto de que dicho cuerpo colegiado tome una resolución motivada, la misma que deberá ser ejecutada por las unidades académicas y administrativas en el término de (3) tres días.

Artículo 13. Notificación. - La resolución se notificará a los/las sujetos procesales, abogados/as, Decanatos, Procuraduría, Comisión de Asuntos Disciplinarios, Dirección General de Bienestar Universitario, Dirección General Académica, Coordinación de Becas, Dirección de Talento Humano y las demás pertinentes, dependiendo del caso. Además, la resolución se notificará a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación cuando se encuentre en firme.

CAPÍTULO IV

ACOMPAÑAMIENTO EMOCIONAL Y LEGAL

Artículo 14. Acompañamiento emocional y legal. – La Dirección General de Bienestar Universitario coordinará con las instancias y el personal respectivo las acciones para ofrecer a la presunta víctima el apoyo médico, psicológico y psiquiátrico necesarios durante y después del proceso, con el fin de promover su bienestar y seguridad.

El acompañamiento legal sobre los derechos que tiene la presunta víctima durante el proceso, los recursos y medidas disponibles con los que cuenta la Universidad UTE para protegerla, así como para prevenir situaciones similares, serán ofrecidos por el Consultorio Jurídico

Gratuito de la universidad, el cual también ofrecerá información sobre las opciones administrativas y jurisdiccionales comunes fuera de la institución.

La Dirección de Bienestar Universitario deberá remitir a la Comisión, y al Observatorio de Género, el informe correspondiente al cumplimiento de las medidas de acompañamiento.

CAPÍTULO V MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Artículo 15. Medidas de acción afirmativa. – En el contexto de una denuncia o informe de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad, una vez que se cuente con el informe de la Comisión, la Dirección General de Bienestar Universitario podrá solicitar al Rector/a las medidas de acción afirmativa a cargo de la Universidad UTE. Estas podrían incluir:

1. Adaptación curricular, como asistencia adicional para completar sus tareas académicas y recursos adicionales para procurar que continúe con sus estudios.
2. Asesoría legal gratuita, en caso de que el hecho de violencia constituya un delito, a través del Consultorio Jurídico Gratuito de la institución.
3. Posibilidad de acceso a una beca y/o ayuda económica según lo especificado en el Reglamento de Becas y Ayudas Económicas de la Universidad UTE, al cumplir con el criterio de vulnerabilidad especificado en el artículo 4, literal i), de dicho reglamento.
4. En caso de retiro, se dirigirá a la/el estudiante hacia la instancia pertinente para considerar otras formas de apoyo.

CAPÍTULO VI CONFIDENCIALIDAD Y COMUNICACIÓN EFECTIVA

Artículo 16. Confidencialidad y comunicación efectiva. – Todos los casos se tratarán con absoluta reserva y confidencialidad; todas las personas involucradas en el proceso deberán firmar un acuerdo de confidencialidad y tratamiento de datos personales considerados en el proceso. En caso de incumplimiento, la Comisión de Asuntos Disciplinarios o la Dirección de Talento Humano, según corresponda, estarán facultadas para tomar medidas sancionatorias. La información proporcionada en la denuncia será utilizada únicamente para los fines previstos en este protocolo.

CAPÍTULO VII NO REVICTIMIZACIÓN

Artículo 17. No revictimización. - La Universidad UTE protegerá a la presunta víctima y evitará en todo momento causarle daño como resultado del proceso de denuncia y de investigación. Con este fin, el relato de la presunta víctima será contado una única vez, por lo que, en caso de denuncia verbal para el llenado del formulario, esta será grabada previa autorización de la presunta víctima, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del presente Protocolo.

La institución realizará, a través del Observatorio de Género, el seguimiento respectivo para propiciar que, durante y después de la denuncia, la persona denunciante cuente con apoyo, no sea estigmatizada, excluida o rechazada dentro de la comunidad universitaria.

CAPÍTULO VIII

MEDIDAS ADICIONALES DE PROTECCIÓN ADMINISTRATIVAS

Artículo 18.- Medidas adicionales de protección administrativas. – El Consultorio Jurídico Gratuito de la Universidad UTE, siempre que la presunta víctima así lo consintiere, podrá requerir a las Juntas de Protección de Derechos de la Mujer o Tenencias Políticas las medidas de protección correspondientes.

CAPÍTULO IX

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA VIA JUDICIAL EN CASO DE DELITOS SEXUALES PERPETUADOS EN LOS RECINTOS UNIVERSITARIOS

Artículo 19. Procedimiento de denuncia vía judicial. – De conformidad con lo que establece la Disposición Transitoria Décima Primera de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior, la Comisión una vez atendida la denuncia y si se tratare de delitos sexuales perpetuados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad universitaria, elaborará un informe al Rector/a de la Universidad, con copia a la Procuraduría, con la finalidad de que en el menor tiempo posible se estudien las acciones judiciales a las que hubiere lugar. Se deberá contar con autorización de la presunta víctima.

Estos casos se tratarán con absoluta reserva y confidencialidad por parte de quienes, en razón de sus funciones, los conozcan, para evitar la revictimización.

CAPÍTULO X

REGISTRO DE CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD

Artículo 20. Registro de casos. – Con el fin de realizar el seguimiento y evaluar la efectividad de este Protocolo y el impacto de las medidas implementadas, el Observatorio de Género de la Universidad UTE llevará un registro de los casos atendidos y su resolución.

Para el registro de casos el Observatorio de Género, seguirá estas pautas:

- a) **Diseñar un formulario:** El formulario contendrá información relevante sobre el caso, incluyendo la identificación de la persona afectada y la persona presuntamente responsable, la descripción detallada del incidente con fecha, hora y lugar, así como cualquier evidencia o testimonio que se tengan.
- b) **Capacitar al personal:** El personal involucrado en el manejo de casos de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad será capacitado en cómo llenar el formulario, manejar y almacenar la información.
- c) **Almacenar la información:** La información recopilada será almacenada en una base de datos segura y confidencial accesible para las personas involucradas en el manejo de casos.
- d) **Mantener actualizado el registro:** El registro será actualizado periódicamente para incluir cualquier nueva información sobre el caso, como los avances en la investigación, la aplicación de sanciones y cualquier medida de reparación tomada.
- e) **Evaluar y analizar los datos:** Los datos del registro serán analizados periódicamente para evaluar la efectividad del protocolo de prevención y actuación, identificar

tendencias y patrones en los casos reportados y tomar medidas para prevenir futuros incidentes.

CAPÍTULO XI MEDIDAS DE NO REINCIDENCIA

Artículo 21. Prohibición de ingreso, contratación, reingreso o recontractación. – Se prohíbe el ingreso, contratación, reingreso o recontractación de personas que hayan sido sancionadas como agresoras en casos de acoso, discriminación, violencia de género o sexualidad en la Universidad UTE o en otras instituciones. Para efectos de esta disposición, se entenderá como persona agresora aquella que haya sido condenada en procesos judiciales o sancionada en procesos administrativos.

Esta disposición se aplicará a todas las áreas y niveles de la Universidad UTE, incluyendo el personal docente, administrativo y de apoyo. La Dirección de Talento Humano deberá realizar las verificaciones necesarias para asegurarse de que las personas contratadas o recontractadas no hayan sido identificadas como agresoras en el pasado.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - El Observatorio de Género diseñará una guía de atención y asesoramiento para víctimas de violencia de género o sexualidad, en el plazo de 90 días desde la aprobación de este protocolo.

SEGUNDA. - En todos los casos de acoso, discriminación, violencia de género y sexualidad, el Observatorio de Género deberá hacer seguimiento de los procesos respectivos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA. - Dejar sin efecto toda norma o disposición que se oponga a lo establecido en la presente Resolución.

DISPOSICIÓN FINALES

ÚNICA. - En todo lo no previsto en este documento se basará en lo dispuesto en el Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior emitido por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

En los casos que conozca la Dirección de Talento Humano, se acogerá a lo dispuesto en el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, expedido por el Ministerio del Trabajo.

Los procesos y procedimientos que actualmente se encuentren en trámite continuarán sustanciándose de conformidad con las reglas de procedimiento vigentes al tiempo de su inicio y hasta su conclusión.

I

RUTA DE RESPUESTA ANTE CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO O SEXUALIDAD

Las acciones que se tomarán al interior de la Universidad UTE en caso de que suceda un hecho de violencia de género o sexualidad contra un/a estudiante, docente o personal administrativo serán las siguientes:

¿Qué hacer cuando se identifica un caso de acoso, discriminación o violencia de género o sexualidad en la Universidad UTE?

Es importante que la comunidad educativa tenga claridad en el departamento que prestará atención inmediata a los casos de violencia, en este caso, la Dirección General de Bienestar Universitario (DGBU), donde se realizará la contención (primeros auxilios psicológicos) y se escuchará la información que la víctima entregue. En caso de que el hecho de violencia sea detectado por otra persona (tutor/a, docente, administrativo/a, estudiante), esta deberá acompañar inmediatamente a la víctima a la DGBU.

¿Requiere la víctima de alguna atención emergente?

Los centros médicos de la universidad determinarán el estado de la víctima, elaborarán la hoja de referencia y canalizarán su traslado al centro de salud más cercano y/o llamarán al 911, de ser necesario.

¿Requiere la víctima de medidas de protección al interior de la institución?

Iniciado el proceso disciplinario, la Comisión de Asuntos Disciplinarios, en un término de (24) veinticuatro horas analizará el otorgamiento de las medidas de protección.

II

RUTA DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA EN EL MARCO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL

Una vez que el hecho ha sido abordado en la Universidad UTE y el bienestar, tanto físico como emocional de la víctima ha sido asegurado, se procederá a la activación de la ruta del Distrito Metropolitano de Quito.

La información completa de la ruta se encuentra en el siguiente enlace:

https://proteccionderechosquito.gob.ec/wp-content/uploads/2023/08/FIN_RUTA_MUJERES_VIC_VIOLENCIA_5.pdf

Es importante considerar que esta ruta se aplicará independientemente del proceso administrativo sancionador que se inicie en la Universidad y que consta en el Protocolo De Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género o Sexualidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alteridad Revista Educación. (julio-diciembre de 2018). *Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición*. Obtenido de <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2018.05>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014. Última modificación 17 de febrero de 2021. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2010. Última modificación 25 de enero de 2021. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento 298 de 12 de octubre de 2010. Última modificación 2 de agosto de 2018. Obtenido de <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Quito: Comisión Especializada Ocasional para el Tratamiento del Proyecto de Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres. Obtenido de https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
- Asociación Latinoamericana para el Desarrollo Alternativo. (2022). *Mapas y cartografía social del Ecuador*. Obtenido de <http://www.fundacionaldea.org/mapas#:~:text=Del%201%20de%20enero%20al,189%20feminicidios%20por%20delincuencia%20organizada>
- BMZ/GIZ. (s.f.). *¿Qué es un enfoque de género?* Obtenido de <https://www.giz.de/fachexpertise/downloads/giz2013-es-backup-gender-guidelines.pdf>
- CNN en Español. (08 de 03 de 2024). Más de 4.000 mujeres fueron víctimas de feminicidio en América Latina en solo un año: estos son los países con las tasas más altas de asesinatos contra mujeres. *CNN en Español*. Obtenido de <https://cnnespanol.cnn.com/2024/03/08/feminicidios-violencia-mujeres-2022-america-latina-8-m-orix/#:~:text=Seg%C3%BAn%20este%20reporte%2C%20en%2026,feminicidios%20en%20toda%20la%20regi%C3%B3n>.
- Coba, G. (01 de 12 de 2020). Violencia contra la mujer le cuesta a Ecuador el 4% del PIB. *Primicias*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/violencia-mujer-coste-ecuador->

<https://www.oas.org/es/sms/cicte/docs/Guia-conceptos-basicos-La-violencia-de-genero-en-linea-contras-las-mujeres-y-ninas.pdf>

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017). (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Quito: SENPLADES. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida-de-ecuador>

SENECYT. (2019). *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior emitido por la SENESCYT- CES*.

UMET. (2019). *Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual en la UMET*. Obtenido de [Protocolo-de-Prevención-y-Actuación-en-casos-de-Acoso-Discriminación-y-Violencia-basada-en-Género-y-Orientación-Sexual-en-la-UMET.pdf](#)

UNESCO. (22 de 11 de 2023). *UNESCO prepara una investigación global sobre la violencia de género en la educación superior*. Obtenido de <https://www.iesalc.unesco.org/2023/11/22/unesco-prepara-una-investigacion-critica-sobre-la-violencia-de-genero-en-la-educacion-superior/>

Universidad de Chile. (2019). *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria*. Santiago de Chile. Obtenido de <https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2020/03/Protocolo-Acoso-Uchile-Texto-Normativo.pdf>

Universidad UTE. (s.f.). *Universidad UTE*. Obtenido de <https://www.ute.edu.ec/>