

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	<p align="center">SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA</p>	<p>Página: 1 de 35</p>
	<p align="center">PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU</p>	<p>Versión: 1</p>
	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL</p>	<p>Vigencia desde: 10-01-2022</p> <p>Acta: 001</p>
	<p align="center">Código: UC-CU-NOR-001-2023</p> <p align="center">Resolución No. UC-CU-RES-002-2023</p>	
<p>Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario</p>	<p>Revisado por: Secretario General Procurador</p>	<p>Aprobado por: Consejo Universitario</p>

EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA, en uso de sus atribuciones establecidas en la Constitución de la República; las Leyes y Reglamentos; su Estatuto; y sus Reglamentos internos, con el voto unánime a favor expresado por los miembros presentes en la sesión,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone “*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. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo*”;

Que, el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone “*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*”;

Que, el artículo 66 establece: Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad personal, el cual incluye “*Se reconoce y garantizará a las personas (...):*

3. *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 (...)*”;
4. *Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación (...)*”;

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone 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*”;

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, establece “*El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes*”;

Que, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que: “*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*”;

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 2 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

Que, el artículo 347 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone “Será responsabilidad del Estado: (...) 6. *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*”;

Que, el artículo 7 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará”, de la cual el Ecuador es signatario dispone como obligaciones estatales las de: “(...) b. *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 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”;*

Que, la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW), en su artículo 2 dispone a los Estados Partes: (...) d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que 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”;*

Que, en el artículo 1 de la “Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia” ratificada por Ecuador el 13 de julio del 2021, define que: “I. *Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. 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.* (...) 5. *Intolerancia es el acto o conjunto de actos o manifestaciones que expresan el irrespeto, rechazo o desprecio de la dignidad, características, convicciones u opiniones de los seres humanos por ser diferentes o contrarias. Puede manifestarse como marginación y exclusión de la participación en cualquier ámbito de la vida pública o privada de grupos en condiciones de vulnerabilidad o como violencia contra ello”;*

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “Derechos de las y los estudiantes. - Son derechos de las y los estudiantes los siguientes: j) *A desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia (...)*”;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: “Reconocimiento de la autonomía responsable. - El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica,

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 3 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República (...).”;

Que, el artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, 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”;*

Que, el artículo 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone que “*Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar, destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica y desarrollará de los distintos estamentos de la comunidad académica (...). Entre sus atribuciones, están: a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria; b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia; c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos; así como 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”;*

Que, el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “*Sanciones para las y los estudiantes, profesores, investigadores, servidores y trabajadores: Las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como también los organismos que lo rigen, estará en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncia: Son faltas de las estudiantes, profesores e investigadores:*

- a) *Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución;*
- b) *Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres;*
- c) *Atentar contra la institucionalidad y la autonomía universitaria;*
- d) *Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;*
- 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 efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima (...).*

Según la gravedad de las faltas cometidas por las y los estudiantes, profesores e investigadores, éstas serán leves, graves y muy graves y las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) *Amonestación escrita;*
- b) *Pérdida de una o varias asignaturas;*
- c) *Suspensión temporal de sus actividades académicas; y,*
- d) *Separación definitiva de la Institución; que será considerada como causal legal para la terminación de la relación laboral, de ser el caso.*

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas y aquellos estudiantes, profesores e investigadores que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y los Estatutos de la Institución. La normativa interna institucional establecerá el procedimiento y los órganos competentes, así como una instancia que vele por el debido proceso y el derecho a la defensa. La sanción de separación definitiva de la institución, así como lo previsto en el literal e) precedente, son competencia privativa del órgano Colegiado Superior.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 4 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

El órgano definido en los estatutos de la institución, en un plazo no mayor a los sesenta días de instaurado el proceso disciplinario, deberá emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a las y los estudiantes, profesores e investigadores.

Las y los estudiantes, profesores e investigadores podrán recurrir ante el Órgano Colegiado Superior de la Institución en los casos en los que se le haya impuesto una sanción por cometimiento de faltas calificadas como graves y de las muy graves cuya imposición no sea competencia del Órgano Colegiado Superior. De esta resolución cabe recurso de apelación ante Consejo de Educación Superior. Los recursos que se interpongan en contra de la resolución, no suspenderán su ejecución. Las sanciones para las y los servidores públicos serán las previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público, y para las y los trabajadores de las instituciones de educación superior públicas y privadas se aplicará el Código del Trabajo”;

Que, el artículo 207.2 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: “*En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior.*

Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar”;

Que, el artículo 211 de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone “*Derecho a la Defensa. - Para efectos de la aplicación de las sanciones antes mencionadas, en todos los casos, se respetará el debido proceso y derecho a la defensa consagrados en la Constitución y Leyes de la República del Ecuador”;*

Que, la Disposición Transitoria Décimo Primera de la Ley Orgánica de Educación establece: “*Las instituciones de educación superior en un plazo de 60 días normarán el procedimiento de denuncia vía administrativa y judicial de quienes hayan sido víctimas de delitos sexuales perpetuados en los recintos universitarios, por integrantes de la misma comunidad universitaria, entendiéndose a estos como Directivos, funcionarios (as) personal académico, no académico, administrativo, trabajadores, trabajadoras y estudiantes”;*

Que, el artículo 4 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece entre las definiciones las siguientes:

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;*
3. *Estereotipos de género. - Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente;*
4. *Víctimas. - Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia;*
5. *Persona agresora. - Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres;*
6. *Ámbito público. - Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público;*

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 5 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

7. *Ámbito privado.* - Espacio en el que se desarrollan las tareas reproductivas; de la economía del cuidado, remuneradas o no, vinculadas a la familia y a lo doméstico;
8. *Relaciones de poder.* - Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres;
9. *Discriminación contra las mujeres.* - Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra;
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 (...).
13. (...) *Masculinidades.* - Es la construcción sociocultural sobre roles y valores asociados al comportamiento de los hombres. Se aboga por que se ejerzan sin machismo ni supremacía violencia hacia las mujeres”;

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, dispone: “El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de dicha Ley y se evite la re victimización e impunidad”;

Que, el artículo 6 Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, respecto a la corresponsabilidad, establece que “el Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto”;

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece como “Derechos de las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, el derecho: (...)

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;*
3. *A recibir en un contexto de interculturalidad, una educación sustentada en principios de igualdad y equidad (...);*
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;*

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	<p align="center">SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA</p>	<p>Página: 6 de 35</p>
	<p align="center">PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU</p>	<p>Versión: 1</p>
	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL</p>	<p>Vigencia desde: 10-01-2022</p> <p>Acta: 001</p>
	<p align="center">Código: UC-CU-NOR-001-2023</p> <p align="center">Resolución No. UC-CU-RES-002-2023</p>	
<p>Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario</p>	<p>Revisado por: Secretario General Procurador</p>	<p>Aprobado por: Consejo Universitario</p>

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;*
9. *A dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales que se practiquen en los casos de violencia sexual y, dentro de lo posible, escoger el sexo del profesional para la práctica de los mismos;*
10. *A ser escuchadas en todos los casos personalmente por la autoridad administrativa o judicial competente, y a que su opinión sea considerada al momento de tomar una decisión que la afecte. Se tomará especial atención a la edad de las víctimas, al contexto de violencia e intimidación en el que puedan encontrarse.*
11. *A recibir un trato sensibilizado, evitando la revictimización, teniendo en cuenta su edad, su situación de discapacidad u otras condiciones o circunstancias que requieran especial atención;*
12. *A no ser confrontadas, ni ellas ni sus núcleos familiares con los agresores. Queda prohibida la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos en los procesos de atención, protección o penales;*
13. *A la verdad, a la justicia, a la reparación integral y a las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia, ante las instancias administrativas y judiciales competentes;*
14. *A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que, por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral;*
15. *Al auxilio inmediato de la fuerza pública en el momento que las víctimas lo soliciten*
16. *A tener igualdad de oportunidades en el acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones;*
17. *A una comunicación y publicidad sin sexismo, violencia y discriminación;*
18. *A una vivienda segura y protegida. Las mujeres víctimas de violencia basada en su género, constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda;*
19. *A que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia;*
20. *A recibir protección frente a situaciones de amenaza, intimidación o humillaciones;*
21. *A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho;*
22. *A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia (...);*

Que, el artículo 10 de la Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, dispone: “Tipos de violencia. Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:

- a) *Violencia física. - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.*
- b) *Violencia psicológica. - Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la*

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 7 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.

- c) *Violencia sexual. - Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.*
- d) *También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en niñas y adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía.*
- e) *Violencia económica y patrimonial. - Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:*
1. *La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles;*
 2. *La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;*
 3. *La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;*
 4. *La limitación o control de sus ingresos; y,*
 5. *Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.*
- f) *Violencia simbólica. - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.*
- g) *Violencia política. - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o*

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 8 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaría del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

- h) *Violencia gineco-obstétrica. - Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico”.*

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece: “Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...)”

2. *Educativo. - 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;*
3. *Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia;*
4. *Deportivo. - Comprende el contexto público o privado en el cual la violencia es ejercida en la práctica deportiva formativa, de alto rendimiento, profesional, adaptada/paralímpica, amateur, escolar o social;*
5. *Estatal e institucional. - Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras y servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que, incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley (...);*
7. *(...) Mediático y cibernético. - Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, sea por vía tradicional o por cualquier tecnología de la información, incluyendo las redes sociales, plataformas virtuales o cualquier otro (...);*
8. *En el espacio público o comunitario. - Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso público; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte público y otros de uso común tanto*

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 9 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida, que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes”;

Que, el artículo 15 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, incluye dentro de los principios del sistema al de no re victimización, confidencialidad, gratuidad, oportunidad y celeridad, como aquellos a los que obligatoriamente deben sujetarse las autoridades en los procesos de prevención, atención, protección o reparación respecto de niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores;

Que, el artículo 43 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, establece: *“Eje de atención. Las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán prestar atención médica, psicológica, socio económica y 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”;*

Que, el artículo 45 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, dispone el eje de protección de la siguiente manera: *“La protección como parte del Sistema Nacional Integral de Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, buscará garantizar la integridad y seguridad de las mujeres víctimas de violencia y de las víctimas indirectas, así como su dignidad, autonomía, integridad y bienestar, considerando los factores de vulnerabilidad y de riesgo y soporte a las medidas dictadas a través del Sistema de Administración de Justicia o generación de medidas administrativas necesarias a favor de las víctimas de violencia, cuyos casos no se judicializan.*

Las medidas de protección impuestas por la autoridad competente son de aplicación inmediata, para salvaguardar la vida, la integridad física, psicológica, sexual; y, los derechos patrimoniales, económicos y laborales de las mujeres en situación de violencia y de sus dependientes”;

Que el artículo 47 de la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, define las medidas de protección inmediata de la siguiente manera: *“Las medidas de protección serán de carácter inmediato y provisional; tendrán por objeto evitar o cesar la amenaza o vulneración de la vida e integridad, en relación con los actos de violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, determinados en este cuerpo legal (...)”;*

Que, el artículo 280 del Código de la Democracia establece la definición de violencia política de género como *“(…) aquella agresión cometida por una persona o un grupo de personas, directa o indirectamente, contra las mujeres candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de las funciones propias de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones (...)”;*

Que, el Código Orgánico Integral Penal dispone en su artículo 154.3, dispone que: *“Contravenciones de acoso escolar y académico. - Acoso académico: Se entiende por acoso académico a toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, ridiculización, difamación,*

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 10 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

coacción, aislamiento deliberado, amenaza, incitación a la violencia, hostigamiento o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico que, de forma directa o indirecta, dentro o fuera del establecimiento educativo, se dé por parte de un docente, autoridad o con quienes la víctima o víctimas mantiene una relación de poder asimétrica que, en forma individual o colectiva, atenten en contra de una o varias personas, por cualquier medio incluyendo a través de las tecnologías de la información y comunicación. Acoso escolar entre pares: Cuando las mismas conductas descritas en el párrafo anterior se produzcan entre estudiantes niñas, niños y adolescentes”;

Que, el artículo 158 del Código Orgánico Integral Penal, dispone que *“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”;*

Que, el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal, dispone: *“Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación. Se considerará ciber acoso sexual cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realiza utilizando cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, medios tecnológicos, electrónicos o digitales”;*

Que, el artículo 170 del Código Orgánico Integral Penal, establece: *“Abuso sexual. - La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal”;*

Que, el artículo 171 del Código Orgánico Integral Penal, dispone: *“Violación. - Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo, en cualquiera de los siguientes casos:*

1. *Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.*
2. *Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.*
3. *Cuando la víctima sea menor de catorce años”;*

Que, el artículo 172.1 Código Orgánico Integral Penal, establece: *“Extorsión sexual. - La persona que, mediante el uso de violencia, amenazas o chantaje induzca, incite u obligue a otra a exhibir su cuerpo desnudo, semidesnudo o en actitudes sexuales, con el propósito de obtener un provecho personal o para un tercero, ya sea de carácter sexual o de cualquier otro tipo”;*

Que, el artículo 176 Código Orgánico Integral Penal, dispone: *“Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología,*

	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 11 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad”;

Que, el artículo 177 del Código Orgánico Integral Penal, establece lo siguiente: “*Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH*”;

Que, el artículo 277 del Código Orgánico Integral Penal, establece: “*Omisión de denuncia. - La persona que en calidad de servidora o servidor público y en función de su cargo, conozca de algún hecho que pueda configurar una infracción y no ponga inmediatamente en conocimiento de la autoridad será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días*”;

Que, el artículo 422 del Código Orgánico Integral Penal, dispone: “*Deber de denunciar. - Deberán denunciar quienes están obligados a hacerlo por expreso mandato de la ley, en especial: (...) (...) 3. Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas por presuntos delitos cometidos en dichos centros*”;

Que, el artículo 3 de la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas, reafirma el principio de no discriminación, que exige que los derechos humanos se apliquen por igual a todos los seres humanos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género;

Que, en el Preámbulo de los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género, adoptado en Indonesia en 2006, se reconoce la noción de “*expresión de género*” entendida como: “*la presentación del género de la persona a través de la apariencia física -incluyendo la vestimenta, el peinado, los accesorios y el maquillaje- y los modales, el modo de hablar, patrones de conducta, los nombres y referencias personales*” y cuyos principios exhortan a los Estados a la protección de las personas LGBTI, además de la prevención, investigación, recopilación estadística y castigo de todo tipo de violación de los derechos humanos;

Que, el Principio 2 de Yogyakarta, establece que “*todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales*”;

Que, mediante Resolución No. UC-CU-RES-015-2019 de 08 de enero de 2019, el Consejo Universitario emitió el “*Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual*” en la Universidad de Cuenca, el mismo que contenía el procedimiento para la investigación en el ámbito administrativo de los hechos que se denunciaron ante esta institución de

	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 12 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

educación superior y que podrían constituir acoso en el ámbito universitario, violencia de género o discriminación a causa de orientación sexual;

Que, mediante Resolución del Consejo Universitario No. UC-CU-RES-645-2019 de 17 de diciembre de 2019, éste órgano dispuso que mientras dure la transición y se aprueban las reformas al Protocolo que rige en la materia, la Comisión Permanente de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género de la Universidad de Cuenca mantenga una forma distinta de integración en razón de la nueva estructura de la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos;

Que, el artículo 1 del Reglamento de la Dirección de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, dispone que la Dirección Bienestar Universitario y Derechos Humanos sea el órgano administrativo destinado a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica;

Que, el artículo 10 del Reglamento de la Dirección de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, dispone entre las funciones del Área de Derechos las de: “a) Brindar asesoría legal y atención, que no incluya patrocinio, a quienes demanden por vulneración de los derechos dentro de la comunidad universitaria; b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso, violencia y discriminación al interior de la institución, en igualdad de oportunidades; vinculando a los coordinadores de Bienestar Universitario de Facultades; c) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente de las víctimas de violencia de género, la integración de la población históricamente excluida y discriminada y la convivencia intercultural; y, e) Activar la ruta de atención constante en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual para la Universidad de Cuenca; así como toda la ruta de actuación e instrumentos de la política institucional”;

Que, mediante Disposición General No. SENESCYT- 2019-139, publicada en el Registro Oficial RO126_02020122, Año I N° 126, el miércoles 22 de enero de 2022, se dispone a todas las instituciones de educación superior elaborar y aplicar un “Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior”;

Que, en el literal b) del artículo 21 del Estatuto de la Universidad de Cuenca se establece que es atribución del Consejo Universitario “Expedir, reformar y derogar los reglamentos internos y normas de carácter general, que regulen el régimen académico y administrativo del plantel (...)”; y,

Que, con fecha 14 de junio de 2022, el Consejo Universitario conoció y aprobó en primer debate el “Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca”.

En ejercicio de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias:

RESUELVE:

Expedir el:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 13 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

TÍTULO I ELEMENTOS GENERALES

Artículo 1.- Objeto. – El presente instrumento tiene por finalidad aportar a la erradicación del acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual y promover una cultura de respeto y garantía de los derechos de las y los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 2.- Ámbito. - El protocolo establece las acciones, procedimientos y estrategias de prevención, actuación y atención integral encaminadas a la erradicación de todas las formas de acoso, discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual que se ejerzan en contra de las mujeres y diversidades sexo genéricas; y, que sean producto de las relaciones generadas en el ambiente universitario. Será de aplicación obligatoria para todas las unidades académicas y dependencias universitarias, así como para las y los miembros de la comunidad universitaria, que incluyen:

- a) Personal académico;
- b) Personal administrativo, empleados, empleadas y trabajadores y trabajadoras;
- c) Estudiantes;
- d) Personal sujeto a contrato o subcontrato;
- e) Instituciones públicas y privadas en donde las y los estudiantes desarrollen actividades en el marco de sus prácticas y pasantías pre-profesionales.

Artículo 3.- De las responsabilidades. - Corresponde a las y los miembros de la comunidad universitaria observar, salvaguardar y promover el goce efectivo de los derechos establecidos en la Constitución, en la ley y en los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado para prevenir el acoso, la discriminación y la violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual.

Artículo 4.- Principios. – La aplicación del presente instrumento estará sujeto a los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos y demás normativa vigente, así como a los siguientes:

- a) Igualdad y no discriminación. - Garantizar la igualdad y los derechos de todas, las y los miembros de la comunidad universitaria. Ningún miembro de la comunidad universitaria puede ser discriminado o discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, ya sea como objetivo o como resultado de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente;
- b) Pro ser humano. – Procurar las mejores condiciones para la realización de las actividades cotidianas de las y los miembros de la comunidad universitaria y actuar en el sentido que más favorezca a los derechos de las personas que hubiera sufrido violencia de género, acoso o discriminación por orientación sexual o identidad de género;
- c) Diversidad. - Promover el respeto estricto de los derechos de las personas, independientemente de su edad, sexo, identidad de género u otra condición, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República;
- d) Centralidad en la víctima. - Creer en la palabra de la o las personas denunciantes, sin menoscabo de las garantías que deben observarse para los derechos de las demás partes procesales; garantizar que no se efectúen represalias ni sanciones por el hecho de denunciar, y se llegue a la restitución integral de sus derechos vulnerados;

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 14 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

- e) No re-victimización. - Proscripción definitiva y en todo momento del uso de procedimientos y métodos que lesionan la dignidad de la víctima, tales como careos, reiteración de los relatos, entre otros. Garantizar el buen trato en la atención de denuncias, evitar comentarios y juzgamientos de la víctima. Este principio implica también que la víctima debe estar informada del proceso y de su derecho a mantener en reserva información que no aporte al proceso;
- f) Confidencialidad. – Garantizar la reserva necesaria y legal de lo denunciado y los elementos del proceso; así como la reserva y seguridad en el manejo de la información presentada por la víctima y/o el denunciante;
- g) Celeridad procesal. - Todos las y los actores dentro de la ruta de actuación de este protocolo deberán brindar una atención ágil, efectiva y oportuna para asegurar un procedimiento sumarisimo, procurando que los procesos administrativos se integren en un solo acto, de ser posible se concentren e impulsen simultánea, se eviten formalismos, trámites superfluos e innecesarios que lesionen la seguridad e integridad de la víctima;
- h) Integralidad. – Las y los actores involucrados en la aplicación del presente protocolo procurarán que todas sus actuaciones se realicen de manera coordinada y articulada;
- i) Imparcialidad. - Las instancias pertinentes deberán evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses las partes involucradas deberá abstenerse conforme la ley.
- j) Transversalización. - Garantizar que, en todos los servicios, ejercicio de competencias y en las decisiones de política pública, normativas y reglamentarias se tome en cuenta el enfoque de género y el principio de una vida libre de violencia;
- k) Justicia Restaurativa. - Promueve el abordaje de los conflictos desde un enfoque social, afectivo, pedagógico y de derechos, orientado por los principios de la protección integral. Busca el restablecimiento de los derechos de la víctima/sobreviviente, la toma de conciencia sobre el daño causado, la garantía de los derechos a la verdad y a la reparación integral de la víctima/sobreviviente, el reconocimiento recíproco entre las partes y la reintegración a la sociedad.

TÍTULO II

DE LOS ENFOQUES Y TIPOS DE VIOLENCIAS, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Artículo 5.- De los enfoques. - A efectos de cumplir con el objeto de este instrumento se aplicarán los siguientes enfoques:

- 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;
- b) Enfoque de derechos humanos. – Determina el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia;
- c) Enfoque de integralidad. - Considera que la violencia es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan;
- d) Enfoque de interseccionalidad. - Identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	<p align="center">SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA</p>	<p>Página: 15 de 35</p>
	<p align="center">PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU</p>	<p>Versión: 1</p>
	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL</p>	<p>Vigencia desde: 10-01-2022</p> <p>Acta: 001</p>
	<p align="center">Código: UC-CU-NOR-001-2023</p> <p align="center">Resolución No. UC-CU-RES-002-2023</p>	
<p>Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario</p>	<p>Revisado por: Secretario General Procurador</p>	<p>Aprobado por: Consejo Universitario</p>

las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima. Este enfoque abarca, a su vez, a los enfoques de interculturalidad, intergeneracional y de integridad;

- e) Enfoque restaurativo. - Busca replantear la forma en que convencionalmente se aborda los conflictos interpersonales y la justicia; lejos de la preocupación tradicional sobre el incumplimiento de las leyes, la culpa y el castigo, se centra en el daño causado, las necesidades creadas y las obligaciones que se generan a partir de eso.

Artículo 6.- Tipos de violencias. - A efectos de promover la vida libre de violencias y de conformidad con la “Ley Orgánica de la Ley para Prevenir y Erradicar la violencia en contra las mujeres”, se reconocen los diversos tipos de violencias, especialmente las siguientes:

- a) Violencia física. - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación;
- b) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional. Incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar;
- c) Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas;
- d) Violencia simbólica. - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres;
- e) Violencia política. - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 16 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Artículo 7.- Concurrencia de violencias. - A efectos de la falta, puede existir la concurrencia de diferentes tipos de violencias ejercidas en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto en el ámbito universitario.

Artículo 8.- Ámbitos en los que se desarrollan las violencias. - El presente instrumento regula la prevención y erradicación de las violencias ejercidas en los siguientes ámbitos:

- a) Educativo.- 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;
- b) Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia.

Artículo 9.- Discriminación. - A efectos del presente instrumento se entenderán actos de discriminación aquellos en los que se propague, practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón del sexo, identidad de género u orientación sexual que se realice con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, salvo lo previsto por acciones afirmativas.

Artículo 10.- Definiciones de acoso. - A efectos de la implementación del presente instrumento, se tomarán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) Acoso sexual: Comprendido como una forma de violencia de género y de violencia de género contra las mujeres, es la práctica verbal, escrita u oral, física o gestual, de contenido sexual, no consentida ni deseada por la persona acosada. La finalidad de este tipo de violencia de género es el ejercicio de poder o la satisfacción sexual del agresor. Genera malestar, intimidación o incomodidad. Puede llevarse a cabo en distintos espacios de la vida universitaria, lo que interfiere en el entorno laboral o académico de la persona agredida, hasta convertirlo en un espacio intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual es una práctica que implica el aprovechamiento de las situaciones de superioridad basadas en las relaciones jerárquicas institucionales, pero también basadas en las desigualdades de género, por orientación sexual, por condiciones socioeconómicas y étnicas entre otras posiciones de subalternidad social. Tanto hombres como mujeres, así como personas LGBTI, pueden ser objeto de acoso sexual.
- b) Acoso sexista. Comprendido como una forma de violencia de género y de violencia de género contra las mujeres, es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que interfiere en el entorno

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 17 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

laboral o académico de la persona agredida, degradando las condiciones del entorno en que se desenvuelve la víctima. El acoso puede ser sexista, machista y misógino y ha de ser entendido desde un enfoque interseccional.

- c) **Acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.** Comprendido como una forma de violencia de género y de violencia de género contra las mujeres, es cualquier comportamiento basado en orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Las personas LGBTI, en toda su diversidad, pueden ser objeto de acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género.

TÍTULO III DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Artículo 11.- Políticas universitarias. – El diseño de las políticas universitarias en sus tres funciones sustantivas, tendrá en cuenta la incorporación de acciones encaminadas a la prevención y erradicación de la violencia en contra de las mujeres para lo cual deberá considerar al menos lo siguiente:

- a) La diversidad de estudiantes y personal académico;
- b) La necesidad cambio estructural de las causas y condiciones sociales, económicas y culturales que vulneren el derecho a una vida libre de violencia;
- c) Los principios de interculturalidad y pluralismo jurídico, con las comunidades, pueblos y nacionalidades para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres;
- d) La reparación individual y colectiva y la necesidad de implementar garantías de no repetición;
- e) Contar con análisis periódicos con datos estadísticos sobre las distintas manifestaciones de la violencia y la discriminación contra las mujeres en la comunidad universitaria;
- f) Contar con servicios y mecanismos especiales y expeditos para la atención integral que cuenten con las asignaciones presupuestarias correspondientes;
- g) Establecer relaciones de cooperación con instancias territoriales del sistema integral de protección de derechos.

Artículos 12.- Instrumentos de la política universitaria. – Para implementar las políticas universitarias encaminadas a la prevención y erradicación de la violencia se prevén algunos instrumentos tales como:

- a) Plan de Transversalización del enfoque género;
- b) Estrategias para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres que serán elaboradas de manera participativa en cada unidad académica con la participación de las y los estudiantes, así como en las direcciones y demás dependencias de la Universidad;
- c) Sistema de información para la prevención de la violencia, el acoso y la discriminación por orientación sexual o de género que permita contar con una batería oficial de indicadores que aporten a la toma de decisiones.

Los instrumentos de política pública deben contemplar la acción coordinada de todas las unidades académicas y demás dependencias de la Universidad de Cuenca para garantizar la optimización de los esfuerzos y recursos, así como para amplificar su alcance.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 18 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

Artículo 13.- Del Plan de Transversalización del enfoque de género. - La Universidad de Cuenca elaborará el “Plan de Transversalización del enfoque de género”, mismo que tendrá una duración de 5 años y con base en un enfoque común y de coordinación efectiva tiene como finalidad:

- a) Promover la prevención y atención de casos de violencia de género, acoso, y/o discriminación por orientación sexual o identidad de género;
- b) Normalizar y fortalecer la presencia de personas diversidades sexo genéricas en la representación estudiantil mediante la aplicación de medidas de acción afirmativa;
- c) Combatir la violencia simbólica implicada en prácticas como certámenes de belleza, o por medio del lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos de género y sexismos presentes en el ejercicio de la cátedra, publicaciones internas y externas de cualquier unidad académica o dependencia universitaria;
- d) Garantizar las expresiones estéticas de género que adoptan las personas en la convivencia cotidiana y actos formales;
- e) Incorporar en la normativa de la Universidad de Cuenca sanciones para la violencia política de género contra las mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas, con énfasis en los procesos electorales;
- f) Definir los mecanismos de difusión y comunicación que favorezcan la sensibilización para la prevención de todas las formas y ámbitos de violencias hacia las mujeres y diversidades sexo genéricas;
- g) Promover programas de formación y educación continua permanente dirigidos hacia población estudiantil, personal académico y administrativo sobre el derecho de las mujeres y diversidades sexo genéricas para una vida libre de violencias;
- h) Contar con un sistema de alertas tempranas y medidas disuasivas para evitar y prevenir acciones de violencia de género, acoso o discriminación.

Artículo 14.- De la elaboración del Plan de Transversalización del enfoque de género. – La Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos será la encargada de la elaboración del “Plan de Transversalización del enfoque de género”, en el marco de lo establecido en la normativa nacional y en el “Plan Estratégico Institucional”, para lo cual garantizará la participación de las unidades académicas y dependencias de las Universidad de Cuenca, así como de las instancias especializadas de la sociedad civil.

Artículo 15.- De la publicidad. - Se implementarán estrategias para promover el conocimiento, análisis y constante debate del protocolo por parte de las y los miembros de la comunidad universitaria, así como el apoyo y participación de las instancias de la sociedad civil especializadas en género. El “Plan de Transversalización del enfoque de género” deberá estar publicado en la página web institucional, redes sociales institucionales y correos electrónicos de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Artículo 16.- Del financiamiento. - La Universidad de Cuenca garantizará el financiamiento para la aplicación del presente protocolo y del “Plan de Transversalización del enfoque de género” en cada ejercicio fiscal, conforme la disponibilidad presupuestaria. Cada unidad académica o dependencia deberá incorporar dentro de su “Planificación Operativa Anual” y su presupuesto las acciones que sean necesarias para su implementación, de acuerdo con sus competencias.

Artículo 17.- Ejes de Intervención. – La Universidad de Cuenca establece dos ejes de intervención para hacer frente al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género, identidad de género y orientación sexual, son:

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 19 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

- a) Eje de prevención;
- b) Eje de atención integral.

TÍTULO IV DEL EJE DE PREVENCIÓN

Artículo 18.- Del eje de prevención. - El eje de prevención articula las políticas, planes, programas y proyectos, mecanismos, medidas y acciones necesarias para la prevención del acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual a través de mecanismos de sensibilización y concientización dirigidos a eliminar progresivamente los patrones socio culturales y estereotipos que se justifican o naturalizan con el fin de erradicar la violencia.

Artículo 19.- Medidas para la prevención. La Universidad de Cuenca a través de todas sus unidades académicas y dependencias, aplicarán las siguientes políticas, planes, programas, proyectos, lineamientos y acciones, sin perjuicio de las funciones establecidas para cada área:

- a. Diseñar acciones especializadas para atender la población estudiantil que ha sufrido acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género u orientación sexual en cualquiera de sus formas;
- b. Garantizar la inclusión en la malla curricular de los enfoques de género y derechos humanos en todas las carreras y programas de la Universidad de Cuenca;
- c. Implementar un “Programa Institucional de Formación y Evaluación permanente para personal académico y estudiantes”, sobre el enfoque de género, derechos humanos y prevención de la violencia en contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas, adultas mayores;
- d. Generar un mecanismo de coordinación con las organizaciones de la sociedad civil, con las instituciones de educación superior y el gobierno nacional y local para implementar y fortalecer políticas de prevención de acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual;
- e. Elaborar e implementar una política sobre detección, valoración de riesgo, alerta temprana de la violencia y derivación a las instancias competentes;
- f. Generar líneas de investigación de carácter científico sobre acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual;
- g. a efectos de contar con elementos que permitan su erradicación;
- h. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional que promueva los derechos de las mujeres, que transforme los patrones socioculturales para prevenir la violencia contra las mujeres, el acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual;
- i. Regular y prohibir la difusión de los contenidos comunicacionales y publicitarios en medios audiovisuales, radiales, escritos y digitales de la Universidad de Cuenca que inciten, producen y reproducen la violencia contra las mujeres; así también se deberán desarrollar contenidos vinculados con la sensibilización, prevención, protección, sanción y reeducación para la erradicación de la violencia contra las mujeres acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual;
- j. Implementar planes, programas y proyectos para la formación en derechos, el empoderamiento y autonomía socioeconómica de las mujeres;
- k. Garantizar que las estrategias de prevención y atención tengan en cuenta las actividades de difusión y sensibilización que rompa patrones que naturalizan la violencia en cualquier cultura;

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 20 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

- l. Implementar programas de reeducación a personas agresoras, en materia de derechos humanos, con énfasis en género, masculinidades y violencia;
- m. Crear una estrategia integral y específica para la prevención de la violencia en comunidades, pueblos y nacionalidades;
- n. Garantizar la incorporación del enfoque de género en la planificación física de la institución a efectos de contar con espacios limpios y seguros que contribuyan al bienestar de todas, las y los miembros de la comunidad universitaria;
- o. Garantizar la difusión del Protocolo, el “Plan de Transversalización del enfoque de género” y las principales acciones de sensibilización y prevención que se impulsaren;
- p. Promover la implementación de espacios de discusión, diálogo y conmemoración que permitan analizar y discutir la problemática del acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual en la Universidad de Cuenca tanto con personal académico, cuánto con las y los estudiantes.

Artículo 20.- De la selección de personal. - Para la contratación o incorporación de personal docente o administrativo a la Universidad de Cuenca, se incluirá en la normativa y en los procesos de selección, criterios para evaluar la incorporación del enfoque de género y la lucha contra todas las formas de violencia. Se incorporarán las medidas de acción afirmativa que correspondan para garantizar la inclusión de las personas que han sufrido algún tipo de violencia, de acuerdo con la Constitución y la ley.

Artículo 21.- De la evaluación docente. - El proceso de evaluación docente incorporará entre sus criterios los siguientes:

- a) Participación de las y los docentes en los procesos de sensibilización, prevención y erradicación del acoso, la discriminación y la violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual que impulse la Universidad de Cuenca;
- b) Procesos administrativos iniciados, así como sanciones aplicadas;
- c) Respeto de los derechos humanos en el marco del ejercicio de la cátedra;
- d) Resultados del proceso de evaluación estudiantil.

TITULO V EJE DE ATENCIÓN INTEGRAL

Artículo 22.- Eje de atención integral. - El eje de atención integral contiene el proceso a ser implementado en casos de denuncias de acoso, discriminación, y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual, cuando la o las víctimas, y/o la o el presunto agresor sean estudiantes y/o parte de personal académico o administrativo de la Universidad de Cuenca.

Artículo 23.- De las alertas tempranas y disuasión de comportamientos de violencia de género, acoso y discriminación sexual. - Las y los miembros de la comunidad universitaria son responsables de actuar en caso de tener conocimiento por cualquier medio, sobre posibles acciones u omisiones que puedan conducir a acoso, discriminación y/o violencia basada en género, identidad de género u orientación sexual, frente a lo cual deberán poner en conocimiento de la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos o del Rectorado de la Universidad de Cuenca.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 21 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

En caso de que la alerta temprana se presente o conociere directamente en el Rectorado, dicha instancia dispondrá a la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos de manera inmediata para que active el procedimiento.

En función del principio de precaución, la Unidad Bienestar Universitario y Derechos Humanos actuará ya sea de oficio o a petición de parte, cuando tenga noticias de situaciones que podrían desencadenar actos de acoso, discriminación, y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual; llamará a la persona presuntamente involucrada, para informarle de las situaciones conocidas y de las posibles implicaciones que estas pueden desencadenar.

La Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos deberá asegurar la confidencialidad sobre la forma que fue notificada de los sucesos.

CAPÍTULO I DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Artículo 24. - De la tipificación de las faltas. - Para efectos de la aplicación del procedimiento administrativo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior, a lo establecido en el Reglamento de Régimen Disciplinario que regula la tipificación de las faltas, sanciones, y el procedimiento de investigación de actos denunciados en contra del personal académico y estudiantes de la Universidad de Cuenca, y demás normativa aplicable.

Artículo 25.- De las sanciones. - Según la gravedad de las faltas cometidas, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior, a lo establecido en el “Reglamento de Régimen Disciplinario que regula la tipificación de las faltas, sanciones, y el procedimiento de investigación de actos denunciados en contra del personal académico y estudiantes de la Universidad de Cuenca”, y demás normativa aplicable.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Artículo 26.- De la obligación de denunciar. - Las autoridades, directivos y directivas, docentes, estudiantes, empleados y trabajadores que conocieren de actos de acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual, ocurrido en contra de estudiantes o miembros del personal académico o administrativo de la Universidad de Cuenca, tienen la obligación de denunciar lo presuntos actos u omisiones.

Iguales obligaciones mantienen miembros de asociaciones y gremios estudiantiles, de docentes, empleados y trabajadores de la Universidad de Cuenca, sin perjuicio de la obligación que tienen las y los servidores públicos de denunciar los presuntos delitos cometidos dentro de los establecimientos educativos ante las instancias pertinentes. La obligación se extiende también a velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente protocolo hasta su culminación.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 22 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

CAPÍTULO III DE LA COMPETENCIA

Artículo 27.- Órganos competentes. – En la sustanciación del procedimiento administrativo sancionador por el cometimiento de las faltas establecidas en la normativa, se establecerá la debida separación entre las funciones instructora y sancionadora.

La competencia para la sustanciación de la etapa de instrucción, desde la recepción de la denuncia o el inicio de oficio del procedimiento, le corresponde a la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca.

La competencia para dictar la resolución sancionadora que pone fin al procedimiento administrativo sancionador, se fijará de acuerdo a lo previsto en el “Reglamento de Régimen Disciplinario que regula la tipificación de las faltas, sanciones, y el procedimiento de investigación de actos denunciados en contra del personal académico y estudiantes de la Universidad de Cuenca”.

Artículo 28.- Competencia para el inicio de procedimientos. – Todas las faltas denunciadas en el marco del presente instrumento se iniciarán por un acto de simple administración expedido por la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca.

Artículo 29.- Garantía de reserva y confidencialidad. – Las y los integrantes tanto del órgano instructor como del órgano sancionador, las y los profesionales que brinden acompañamiento y contención legal y psicológica a las víctimas, las partes y sus defensoras o defensores técnicos, se encuentran obligados a guardar la debida confidencialidad y protección a la intimidad de las partes procedimentales, así como a observar la debida reserva de las actuaciones cumplidas como parte de la sustanciación del procedimiento.

Artículo 30.- Procedimientos administrativos sancionatorios instaurados en contra de empleados, empleadas, trabajadores y trabajadoras de la comunidad universitaria.- En los procedimientos administrativos sancionadores que, de oficio o a petición de parte, se instauraren en contra de empleados, empleadas, trabajadores y trabajadoras de la comunidad universitaria, le corresponderá a la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, avocar conocimiento de la denuncia, dictar las medidas administrativas internas de prevención y protección en los casos que amerite, y remitir de manera inmediata el expediente del procedimiento a la Unidad de Talento Humano quien será la competente para sustanciar el procedimiento disciplinario correspondiente, en observancia de la normativa de pertinente aplicación.

Artículo 31.- De las fases. - El eje de atención integral estará compuesto por las siguientes fases:

- a) Detección y denuncia;
- b) Intervención psicosocial y de asesoría legal;
- c) Investigación;
- d) Resolución;
- e) Reparación, seguimiento y acompañamiento a la víctima.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 23 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	Acta: 001
Elaborado por: Secretaría del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

Artículo 32.- Instauración. - Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellas y aquellos profesores e investigadores, personal académico y estudiantes que se presumen hayan incurrido en las faltas tipificadas en la Ley, el Estatuto de la Universidad de Cuenca y la normativa vigente.

CAPITULO IV FASE DE DETECCIÓN Y DENUNCIA

Artículo 33.- De la denuncia. - Para efectos del presente instrumento se entenderá como denuncia el acto mediante el cual la persona miembro de la comunidad universitaria que se considere víctima por acción u omisión de un acto de acoso, discriminación y violencia basada en género, identidad de género y orientación sexual pone en conocimiento de la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos el presunto hecho, sin perjuicio de las acciones que en la vía jurisdiccional correspondan.

Podrá presentar la denuncia cualquier persona que, sin ser víctima, conozca del cometimiento de conductas que se presuman pueden constituir una o varias de las faltas tipificadas. No se requerirá del patrocinio de un abogado para la presentación de la denuncia.

En los casos que no exista denuncia, el proceso administrativo podrá iniciarse de oficio, mediante decisión de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, bien por iniciativa propia, como consecuencia de orden superior o a petición razonada de otros órganos administrativos.

Cuando la víctima fuere menor de edad o tratándose de una situación que implique gravedad o desorientación, lo cual amerite presentar la denuncia ante fiscalía o autoridad competente, la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos dará aviso a su representante legal o al familiar más cercano o tutor, de corresponder. En el caso de personas mayores de edad, se les consultará y orientará sobre la importancia de dar aviso a sus familiares o tutores como medida preventiva de la integralidad de la persona y si ellos dan su conocimiento, se procederá con la celeridad del caso.

Artículo 34.- De la forma de presentar la denuncia: La denuncia podrá ser verbal o escrita, deberá ser presentada físicamente en las oficinas de la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos o remitida vía el correo electrónico oficial que se defina para el efecto.

Se encuentra expresamente prohibido ejecutar por parte de cualquier miembro de la comunidad universitaria, toda medida encaminada a disuadir o censurar la presentación de denuncias por acoso, discriminación y/o violencia basada en género, identidad de género u orientación sexual.

La Universidad de Cuenca garantizará el cumplimiento de las condiciones necesarias para que las denuncias reciban un tratamiento apropiado dentro del marco de los principios de celeridad y no revictimización. Para este fin, hará uso de todos los medios, equipos, técnicas y mecanismos que resulten idóneos a estos propósitos.

Artículo 35.- Requisitos de admisibilidad. - La denuncia deberá incorporar al menos:

- a) Datos de la persona denunciante y/o víctima, con señalamiento de una dirección de correo electrónico para futuras notificaciones;
- b) Nombre de la persona denunciada;

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 24 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	Acta: 001
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

c) Descripción de los hechos.

Artículo 36.- De la admisibilidad de la denuncia. - Dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente a aquel en que la denuncia fue receptada, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, verificará el cumplimiento de requisitos previstos en el presente instrumento, y la calificará de clara y completa en el caso de cumplir con los requisitos. En el mismo acto de calificación avocará conocimiento de la denuncia.

Si al momento de avocar conocimiento, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual considerara que la denuncia no cumple con los requisitos; que no contiene los datos que permitan dar cuenta que los hechos denunciados corresponden a actos susceptibles de ser investigados administrativamente por esta institución, o que no brinda datos que permitan identificar a la víctima o al presunto agresor o agresora, se solicitará al denunciante que en el término de tres (3) días, contados desde el día siguiente de la notificación, complete o aclare su denuncia.

Si transcurrido el término, el o la denunciante, no cumple con lo requerido, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual archivará la denuncia, sin perjuicio de que la víctima pueda continuar recibiendo la atención psicosocial necesaria. La misma atención recibirán las víctimas de las denuncias de hechos ocurridos fuera de los predios de la Universidad de Cuenca o que cuyos presuntos agresores no formen parte de la comunidad universitaria.

Una vez aclarada o completada la denuncia por parte de la o el denunciante, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de considerar que la denuncia reúne los requisitos de admisibilidad previstos dentro del presente Protocolo, procederá de modo inmediato a calificarla de clara y completa y avocar conocimiento.

Si de la revisión del proceso la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual considera que existe riesgo inminente para la integridad o el bienestar de la presunta víctima, dispondrá la adopción inmediata de medidas administrativas internas de prevención y protección, bajo principios de celeridad, confidencialidad y no revictimización.

Artículo 37.- Denuncia presentada por un tercero. - Cuando la denuncia sea presentada por una persona distinta de la presunta víctima, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, tomará contacto con la presunta víctima y evaluará sus condiciones personales, desde una perspectiva interseccional.

Artículo 38.- Denuncia obligatoria en caso de presunción de comisión de delitos. - Si de los términos de la denuncia se infiere el posible cometimiento de delitos, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual deberá remitir a la Fiscalía General del Estado la noticia del delito, de acuerdo a la disposición respectiva contenida del Código Orgánico Integral Penal.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 25 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

La procedencia de sustanciar el procedimiento administrativo sancionador contemplado en este Protocolo, será independiente de la eventual existencia de responsabilidad civil o penal que pudiere haber por los mismos hechos.

CAPÍTULO V FASE DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y DE ASESORÍA LEGAL

Artículo 39.- Fase de intervención psicosocial y atención legal – Desde el momento de presentación de la denuncia y hasta la resolución final del procedimiento con la aplicación de las sanciones correspondientes o con la disposición de su archivo, la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, garantizará la contención y el acompañamiento psicosocial y legal de la presunta víctima.

Artículo 40.- De la atención psicosocial. – La Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, coordinará de manera inmediata la atención psicosocial de la presunta víctima, de manera que se garantice la integridad y la vida de la persona y el ejercicio de sus derechos. Las actuaciones que se ejecuten deberán verificarse conforme a principios de confidencialidad, no revictimización, calidad y calidez.

Deberán cumplirse, al menos, las siguientes diligencias:

- a) Entrevista con la víctima;
- b) Contención en crisis;
- c) Valoración del riesgo;
- d) Investigación del entorno familiar y social;
- e) Derivación para atención psicológica;
- f) Derivación para atención médica, de ser el caso.

El equipo psicosocial de la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos deberá emitir un informe de la valoración inicial en el que se detalle la situación y el estado en el que se encuentra la presunta víctima, en el término de tres días de haber sido remitida la denuncia.

A más del informe de valoración inicial la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual en ejercicio de sus funciones podrá solicitar los informes de intervención y seguimiento que se realicen a la presunta víctima.

Artículo 41.- De la atención legal. - A partir de la recepción de la denuncia por parte de la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, el o la profesional del área de derecho de esta dependencia, brindará la atención legal a la víctima, que no incluirá patrocinio judicial, ejecutando al menos lo siguiente:

- a) Explicación a la víctima respecto del proceso administrativo, sus fases, ejes de atención y los derechos que le asisten;
- b) Explicación sobre su derivación al área psicosocial para la atención y emisión del informe de la situación y el estado de la presunta víctima.
- c) Coordinación con la Defensoría Pública, la o el Defensor Estudiantil o el Consultorio Jurídico de la Universidad de Cuenca u otros existentes, en caso de que la víctima así lo desee, para que éstos asuman su patrocinio en las vías correspondientes; u otros existentes, para que éstos asuman el patrocinio legal de la presunta víctima, tanto dentro del procedimiento administrativo sancionador

	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 26 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

instaurado por la Universidad de Cuenca, como dentro de los demás procesos que eventualmente pudieren iniciarse;

- d) Seguimiento al proceso penal que se iniciare, de corresponder y comunicar a la Universidad de Cuenca su avance, así como los posibles efectos de la sentencia que se llegare a dictar.

Artículo 42.- Del patrocinio legal. - El o la denunciante no requerirá del patrocinio de un profesional de derecho para la presentación de la denuncia. Posteriormente y durante la sustanciación del procedimiento, las partes deberán contar con el patrocinio de un profesional en derecho quien asumirá su defensa técnica. A estos efectos, en caso de que la víctima no dispusiere de los medios para contratar la asesoría legal que requiere, su patrocinio legal será desempeñado por el o la Defensora de las y los estudiantes de la Universidad de Cuenca, o, en su defecto, deberá coordinarse la provisión de asistencia legal a través de la Defensoría Pública o el Consultorio Jurídico Gratuito de la Universidad de Cuenca u otros existentes.

CAPITULO VI FASE DE INSTRUCCIÓN

Artículo 43.- Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual y órgano instructor.- La Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual será el órgano competente para sustanciar la fase instructiva del procedimiento administrativo sancionador instaurado en aplicación de este Protocolo y estará integrada por:

- a) Un o una profesional del derecho con formación y/o experiencia en género y/o derechos humanos, nombrada por el Consejo Universitario; escogida de una terna presentada por el Rector o Rectora; quien lo presidirá;
- b) El o la Directora de la Carrera de Género y Desarrollo o su delegado o delegada con formación y/o experiencia en género.
- c) En caso que la presunta víctima corresponda al segmento de los y las estudiantes, intervendrá con voz y voto la Presidenta de la Asociación Femenina Universitaria; en caso que la presunta víctima corresponda al segmento de docentes o personal administrativo intervendrá con voz y voto, la o el representante del gremio que corresponda.

Actuará en calidad de Secretario/a, la o el abogado delegado por la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, quien dará fe de los actos procesales.

Las y los integrantes de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género de la Universidad de Cuenca serán designados por el Consejo Universitario y estarán en funciones por un periodo de dos años y medio, pudiendo ser reelegidos, a excepción de la representación estudiantil.

En caso de que el presunto agresor o agresora pertenezca al segmento de empleados, empleadas, trabajadores y trabajadoras de la comunidad universitaria, conforme a lo establecido en el presente Protocolo, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual sustanciará el procedimiento administrativo sancionador regulado en el presente instrumento, hasta la avocación de conocimiento de la denuncia y, de ser el caso, dictará las medidas administrativas internas de prevención y protección que el caso amerite,

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 27 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

luego de lo cual, de manera inmediata, remitirá el expediente a la Unidad de Talento Humano a fin de que se le dé el trámite correspondiente.

Las y los integrantes del Consejo Universitario, así como de los Consejos Directivos de Facultad, no podrán ser parte de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual. Tampoco podrán integrarla quienes hayan sido juzgados de forma previa dentro de otros procedimientos administrativos sancionadores instaurados de conformidad con el presente Protocolo, así como tampoco quienes tengan o pudieren tener interés manifiesto en la resolución a ser adoptada, en virtud de la relación directa o indirecta que pudieren ostentar con la persona denunciada.

Participará de las sesiones de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, la o el Defensor de las y los estudiantes, quien deberá ser notificado y actuará con voz, pero sin voto, en el caso que la presunta víctima o presunto agresor o agresora pertenezca al segmento de los estudiantes, quien cumplirá las atribuciones constantes en la normativa vigente.

Se garantizará que el trabajo de la comisión sea autónomo y transparente. Si la persona denunciada es parte de alguno de los órganos de gobierno de la Universidad de Cuenca, deberá excusarse de participar en los procesos de toma de decisión respecto del caso que se investigue.

Artículo 44.- Funciones y atribuciones de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual. - Son funciones de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual las siguientes:

- a) Avocar conocimiento de la denuncia;
- b) Iniciar la fase instructiva;
- c) Evacuar la prueba correspondiente y las diligencias que sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos;
- d) Garantizar el debido procedimiento y el derecho a la defensa del denunciado o denunciada; y,
- e) Elaborar el informe final con las recomendaciones formuladas al Consejo Universitario para la adopción de la resolución respectiva.

Tendrá por atribución el solicitar, en caso de ser necesario, el asesoramiento de personal experto en la materia.

En los casos en que uno/a o algunos/as de los integrantes de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, de manera motivada, se excusasen de actuar dentro de un procedimiento administrativo sancionador en concreto, el Consejo Universitario deberá nombrar a una persona que reemplazará a la o el ausente. La persona que se desempeñe como reemplazo deberá reunir los mismos requisitos que la o el integrante reemplazado.

El cómputo de plazos y términos previstos en el presente Protocolo se suspenderá hasta la integración de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 28 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

Artículo 45.- Garantías de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca. - Se garantizará que el trabajo de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, sea autónomo y transparente. Si la persona denunciada es parte de alguno de los órganos de gobierno de la Universidad de Cuenca, deberá excusarse de participar en los procedimientos de toma de decisión respecto del caso que se investigue.

Los y las integrantes de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual estarán protegidos y protegidas ante cualquier acto de intimidación, discriminación o represalias perpetradas en su contra, con ocasión de la realización de sus funciones de sustanciación de los procedimientos administrativos sancionadores instaurados en cumplimiento del presente Protocolo. Podrán, por lo tanto, solicitar a los órganos administrativos competentes, el inicio de los procedimientos disciplinarios que resulten pertinentes, en contra de las personas que hubieren perpetrado tales actos de represalia, intimidación o discriminación, cuando estos últimos formaren parte de la comunidad universitaria.

Artículo 46.- Del funcionamiento de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual. - Las funciones de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual estarán sujetas al conocimiento de las denuncias y la sustanciación de los procedimientos administrativos sancionadores, instaurados como consecuencia de la aplicación del presente instrumento. Se activará ante la convocatoria realizada por disposición de quien la preside.

Artículo 47. - Inicio de la fase instructiva. – La Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca de Atención una vez conformada, dispondrá de manera inmediata el inicio de la fase de instrucción.

La fase instructiva se iniciará por un acto de simple administración dictado por la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, que contendrá los siguientes requisitos mínimos:

- a) Identificación de la o las personas denunciadas, presunta víctima y denunciante, en caso de tratarse de sujetos distintos;
- b) Relación de los hechos que motivan el inicio del procedimiento, su posible calificación y las sanciones que pudieren corresponder;
- c) Detalle de los informes y documentos que se consideren necesarios para el establecimiento del hecho y la indicación del lugar en donde reposan;
- d) Determinación del órgano competente para la sustanciación y resolución del procedimiento y norma que atribuya tal competencia, de acuerdo a lo dispuesto en el presente instrumento.
- e) Señalamiento de la obligación que tiene la o el denunciado de comparecer al procedimiento acompañado de un profesional del derecho, así como de señalar correo electrónico para futuras notificaciones, con el fin de ejercer su derecho a la defensa. Deberá indicársele el término que se le concede a fin de dar contestación a la denuncia;

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 29 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

- f) Indicación del derecho que tienen las partes para solicitar ser recibidos por el Consejo Universitario, mediante Comisión General, dentro la sesión convocada por dicho órgano a efectos de resolver el procedimiento administrativo sancionatorio, a fin de que las partes puedan presentar alegaciones de forma verbal;
- g) Indicación del derecho que le asiste al presunto responsable para reconocer voluntariamente su responsabilidad en la comisión de los hechos materia de juzgamiento, siempre que tal reconocimiento se efectúe contando con la asistencia de un o una profesional en el derecho.

Artículo 48.- Medidas administrativas internas de prevención y protección. – Con base en el informe preliminar de atención psicosocial emitido por la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, de considerarlo necesario, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, dentro del acto de simple administración que dé inicio a la fase de instrucción del procedimiento administrativo sancionador, dictará medidas administrativas internas de prevención y protección tendientes a precautelar la integridad de la presunta víctima y a alejar temporalmente a la persona que se presume su agresora. La revocatoria, mantenimiento o ampliación de tales medidas administrativas deberán ser resueltas por el Consejo Universitario durante la fase resolutoria.

Dichas medidas no implican limitación de derechos constitucionales del denunciado o denunciada y deberán ser acatadas por él o ella de manera obligatoria.

Artículo 49.- Criterios para aplicar medidas de protección. – La Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual podrá disponer medidas de protección encaminadas a garantizar los derechos de la presunta víctima evaluando los siguientes criterios:

- a) Indicadores de riesgo a los que se encuentre expuesta la presunta víctima;
- b) La gravedad del hecho y la urgencia;
- c) La posibilidad de una futura agresión.

Las medidas que se dicten deberán ser suficientemente motivadas y estarán sujetas al principio de proporcionalidad.

Artículo 50.- Tipos de medidas internas de prevención y protección. - Las medidas administrativas internas de prevención y protección podrán ser las siguientes, sin perjuicio de otras que se consideraren idóneas a efectos de precautelar la integridad de la presunta víctima, según las circunstancias de cada caso:

- a) Acciones encaminadas al cese inmediato de la violencia, intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad;
- b) Alejamiento y prohibición al presunto agresor o agresora de acercamiento a la víctima, por sí mismo o a través de terceras personas;
- c) Solicitud de cambio de docente, mientras se resuelve el proceso investigativo;
- d) Solicitud de cambio de paralelo del denunciado o denunciada, sin que la ejecución de esta medida pueda vulnerar sus derechos constitucionales;
- e) Apoyo académico para que la persona no se vea afectada en el aprendizaje;
- f) Otras establecidas en la normativa especializada vigente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, que resulte de pertinente aplicación.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	<p align="center">SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA</p>	<p>Página: 30 de 35</p>
	<p align="center">PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU</p>	<p>Versión: 1</p>
	<p align="center">PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL</p>	<p>Vigencia desde: 10-01-2022</p> <p>Acta: 001</p>
	<p align="center">Código: UC-CU-NOR-001-2023</p> <p align="center">Resolución No. UC-CU-RES-002-2023</p>	
<p>Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario</p>	<p>Revisado por: Secretario General Procurador</p>	<p>Aprobado por: Consejo Universitario</p>

Artículo 51.- Notificación del acto de iniciación – El acto de inicio de la fase instructiva del procedimiento administrativo sancionador, se notificará a la o al denunciado, a la o al denunciante y a la presunta víctima, en caso de tratarse de sujetos distintos. Al denunciado deberá correrse traslado con la denuncia y con cuantas actuaciones hubieren sido dictadas al respecto, incluyendo la decisión de adopción de una o varias medidas administrativas internas de prevención y protección, cuando sea el caso.

Si la presunta víctima y/ o el presunto agresor o agresora pertenciere al segmento de los estudiantes, deberá además notificarse a la o el Defensor de las y los Estudiantes de la Universidad de Cuenca, a fin de que comparezca al procedimiento y vele porque los derechos de la o el estudiante denunciante y/o denunciado, sean respetados.

La notificación de la o el denunciado con el acto de inicio de la fase de instrucción, podrá realizarse vía correo electrónico personal o institucional, sin perjuicio de que también se le notifique de manera personal, donde se le encuentre, o por cualquier medio electrónico, informático o afín, de modo que se garantice poner en su conocimiento el contenido de la denuncia y el procedimiento sancionador iniciado en su contra.

Una vez que las partes hubieren comparecido y señalado de manera expresa una dirección de correo electrónico a fin de ser notificados, la notificación de los actos procedimentales posteriores se entenderá cumplida con la remisión de dichos actos al correo señalado, siempre que exista constancia de ello dentro del expediente.

Artículo 52.- Contestación a la denuncia. - La o el presunto agresor dará contestación a la denuncia dentro del término de tres días contados a partir del día siguiente en que fue notificado o notificada con el acto de inicio de la fase de instrucción. A su contestación adjuntará las pruebas de descargo que considera le asisten.

En el caso de no contestación del acto de iniciación en el término fijado, se entenderá como negativa pura y simple de los hechos y se continuará con el procedimiento.

Artículo 53.- Carga de la prueba. - Dentro del procedimiento administrativo sancionador, la carga de la prueba le corresponde a la Universidad de Cuenca, sin perjuicio de que las partes puedan presentar las pruebas que consideren necesarias.

Los hechos probados por resoluciones jurisdiccionales firmes, vinculan a la Universidad de Cuenca en el desarrollo de los procedimientos administrativos sancionadores que se tramiten.

Los hechos constatados por servidores públicos y que se formalicen en documento público, observando los requisitos legales pertinentes, tienen valor probatorio, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan señalar o aportar los presuntos responsables. Igual valor probatorio tendrá las actuaciones de los sujetos a los que la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género les haya encomendado tareas de colaboración en el ámbito de la inspección pericia, interpretación, auditoría, revisión o averiguación.

Las diligencias procesales se iniciarán en el lugar, día y hora señalados.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 31 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

Artículo 54.- Término de prueba. – Vencido el término fijado a efectos de que el denunciado dé contestación a la denuncia, con o sin contestación, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, declarará abierto un término de prueba por diez días que correrá a partir del día siguiente a aquel en que tuvo lugar su notificación. En dicho acto deberá indicarse la fecha de inicio y fin del término probatorio fijado.

Dentro del término referido, las partes podrán adjuntar y solicitar la práctica de la prueba documental, testimonial o pericial que estimen pertinente, misma que deberá ser evacuada en su integridad dentro del mismo término.

La Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual podrá realizar, de oficio, cuantas actuaciones considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, recabando los datos e informaciones que sean relevantes para arribar a la verificación de existencia o ausencia de conductas constitutivas de infracción. Las diligencias procedimentales que se dispongan se iniciarán en el lugar, día y hora señalados.

Artículo 55.- Informe final. – Dentro del término de diez días siguientes a la fecha en que fenezca el término de prueba, la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, elaborará un informe final que versará estrictamente sobre la denuncia investigada, dirigido a la o el Rector para que se disponga el trámite correspondiente. Dicho informe deberá contener:

- a) Descripción de los hechos denunciados;
- b) Análisis de las pruebas oportunamente anunciadas y evacuadas;
- c) Especificación de los hechos que se consideran probados en torno al análisis de las pruebas efectuado;
- d) Calificación del tipo de falta o faltas que, en su caso, los hechos probados constituyan, con señalamiento de la norma que tipifica la falta;
- e) Recomendación de la sanción a imponerse en correspondencia al tipo de falta cometida, con señalamiento de la norma que contempla la sanción; o, en su defecto, la recomendación de archivo de la denuncia, en los casos en que se considere hay ausencia de responsabilidad;
- f) Las medidas de reparación, restauración y no repetición en favor de la víctima.

El informe de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual deberá ser comunicado a la o el denunciado y la presunta víctima y/o denunciante, en caso de tratarse de sujetos diferentes; así como a la o el Rector, para conocimiento y resolución por parte del Consejo Universitario. Al informe se acompañará todos los documentos, alegaciones e informaciones que obren del expediente.

Las actuaciones dispuestas en el procedimiento investigativo por la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual, no son susceptibles de recursos o impugnaciones.

CAPÍTULO VII FASE DE RESOLUCIÓN

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 32 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

Artículo 56.- Resolución sancionatoria. – La resolución que ponga fin al procedimiento administrativo sancionador, será emitida por el Consejo Universitario dentro del plazo de sesenta días contados desde el día siguiente a la fecha en que la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual avocó conocimiento de la denuncia.

El Consejo Universitario conocerá el Informe Final presentado y resolverá de manera motivada, haciendo la debida enunciación de los hechos materia de la denuncia, la valoración de las pruebas practicadas, la determinación de la persona o personas responsables, la calificación de la falta o faltas cometidas así como la sanción o sanciones que se impongan, con señalamiento de las normas jurídicas que tipifican la falta y contemplan la sanción, o bien, la declaración de no existencia de responsabilidad y consecuente disposición de archivo de la denuncia.

En caso de ser necesario, el Consejo Universitario podrá solicitar que la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual aclare o amplíe su informe final, debiendo tratarlo nuevamente en una siguiente sesión.

Al tratarse de atención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, el procedimiento administrativo se sustanciará en sesiones reservadas y no se convocarán a personas ajenas al proceso, ni se permitirá su transmisión por medios de comunicación masivos, con la finalidad de precautelar la integridad de la víctima.

La persona denunciada y la presunta víctima o denunciante, podrán solicitar ser recibidos en Comisión General por parte del Consejo Universitario, para emitir sus alegatos de manera verbal.

Artículo 57.- Recurso de reconsideración. – Todas las sanciones impuestas por parte del Consejo Universitario por el cometimiento de faltas en el marco del presente instrumento normativo, se podrá interponer recurso de reconsideración ante el Consejo Universitario en un término de tres días contados a partir de la fecha de notificación de la resolución, y deberá resolver el recurso en el término de quince (15) días contados desde la fecha en que fue interpuesto, aceptando o negando el pedido del recurrente.

De esta resolución no se admitirá otro recurso en la vía administrativa dentro de la Universidad de Cuenca.

Artículo 58.- Contenido de la solicitud de recurso de reconsideración. - La presentación del recurso de reconsideración se hará de manera escrita y deberá contener:

- a) Nombres y apellidos del recurrente;
- b) Indicación clara del acto administrativo que se está recurriendo;
- c) Fundamentación del pedido de reconsideración;
- d) Pretensión específica del recurrente;
- e) El señalamiento del domicilio para recibir notificaciones.

Artículo 59.- Recurso de apelación. – Todas las sanciones impuestas por parte del Consejo Universitario por el cometimiento de faltas en el marco del presente instrumento normativo, podrán ser recurridas ante el Consejo de Educación Superior.

Los recursos que se interponga en contra de la resolución, no suspenderán su ejecución.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 33 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

El recurso de apelación se presentará ante el Consejo de Educación Superior, en un término de tres (3) contados desde el día siguiente de su notificación. En caso de haberse presentado recurso de reconsideración el término de tres (3) días contará a partir de notificada la resolución del recurso.

El recurso de apelación ante el CES se sujetará a lo dispuesto en el Reglamento para la tramitación de recursos de apelación de las resoluciones sancionatorias expedidas en las IES en los procesos disciplinarios, expedido por el CES.

Artículo 60.- Caducidad del procedimiento. – Si el Consejo Universitario no hubiere emitido su resolución luego de transcurrido los sesenta días plazo a partir de que la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual avocó conocimiento, corresponderá a este mismo órgano declarar la caducidad del procedimiento administrativo.

CAPÍTULO VIII FASE DE REPARACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Artículo 61.- Medidas de reparación, restauración y no repetición. - La Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca para promover la reparación y restauración como parte de la justicia para la víctima y la persona agresora; deberá incluir en su informe, recomendaciones de medidas como las siguientes, ajustadas a las circunstancias específicas de cada uno de los casos:

- a) Reparación a la víctima mediante medidas de protección;
- b) Reconocimiento a la víctima por parte de la Universidad de Cuenca, a través del órgano competente, por la contribución a la comunidad educativa y a la sociedad en general al impulsar, con su denuncia, cambios en los patrones socioculturales patriarcales y propiciar ambientes de respeto mutuo;
- c) Otras medidas reparatorias para lo cual, la víctima deberá ser escuchada para indicar su afectación y, proporcionalmente, establecer medidas que permitan en la medida de lo posible, la situación anterior al daño, de acuerdo a las disposiciones contenidas en Constitución y la ley;
- d) Énfasis en una o varias de las medidas de no repetición constantes en el presente Protocolo para evitar las mismas conductas dentro y fuera de la Universidad;
- e) Obligatoriedad de la persona agresora a recibir apoyo profesional y/o de acudir a programas que coadyuven al establecimiento de vínculos sociales no violentos; desarrollo de expectativas sociales alternativas a la violencia; crítica de formas de relación violentas; adquisición de habilidades alternativas a la violencia que permitan afrontar resolver los conflictos sociales con eficacia;
- f) Contribución a la comunidad con su tiempo para realizar trabajo voluntario que apoye programas sociales y comunitarios, a través de Vinculación con la Sociedad.

Artículo 62.- Fase de seguimiento y evaluación: La Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos mantendrá un registro permanente de los casos, guardando la confidencialidad correspondiente; elaborará informes y reportes anuales que demuestren el estado de los procesos y de las medidas adoptadas, y sus resultados; los que servirán de insumos para la generación de acciones y políticas dentro de la Universidad de Cuenca.

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 34 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

La Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, deberá realizar de manera anual, la evaluación a la aplicación del presente instrumento, para lo cual contarán con la participación de asociaciones estudiantiles, gremios de docentes, trabajadores y empleados, representantes de las diversidades sexo genéricas, así como invitadas e invitados internos y externos en calidad de observadores especializados en la temática.

Artículo 63.- Acompañamiento a la víctima- Sin perjuicio del contenido del Informe que la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca remita para el conocimiento y resolución del Consejo Universitario, la Universidad de Cuenca mantendrá permanente contacto con la víctima, proporcionándole atención psicosocial, hasta que, conforme los parámetros científicamente establecidos, se pudiera establecer una mejoría en su situación anímica y social.

La Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos podrá solicitar a las Áreas de Trabajo Social y Salud Mental de la Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos, una certificación sobre la atención psicosocial brindada, independientemente de la resolución a la que arribare el Consejo Universitario e incluso posterior a ésta, a excepción de los casos en los que la víctima manifestare su deseo expreso de que no se proporcione dicha información a ninguna instancia de la comunidad universitaria.

Artículo 64.- Del registro. - La Unidad de Bienestar Universitario y Derechos Humanos implementará un sistema de registro de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA: En todo aquello no contemplado en el presente Protocolo, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Código Orgánico Administrativo, Código Orgánico Integral Penal, el Reglamento de Régimen disciplinario que regula la tipificación de las faltas, sanciones y el procedimiento de investigación de actos denunciados en contra del personal académico y estudiantes de la Universidad de Cuenca, las resoluciones del Consejo Universitario y demás normativa vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Una vez aprobado el presente instrumento, el Consejo Universitario designará a los miembros integrantes de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca, quienes desempeñarán su cargo por un periodo de dos años y medio, de conformidad con el artículo 43 del presente instrumento.

SEGUNDA: Una vez notificados con su designación, los miembros de la Comisión Especial de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género, la identidad de género y orientación sexual de la Universidad de Cuenca, elaborarán el instructivo que norme el funcionamiento y formas de sesionar de este órgano.

TERCERA: Los procesos investigativos que hubiesen iniciado antes de la aprobación del presente Protocolo, continuarán su trámite hasta la terminación del mismo al amparo de la normativa vigente a esa

 <p>UNIVERSIDAD DE CUENCA</p>	SECRETARIA GENERAL PROCURADURÍA	Página: 35 de 35
	PROCESO DE GESTIÓN DE SECRETARIA DEL CU	Versión: 1
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	Vigencia desde: 10-01-2022 Acta: 001
	Código: UC-CU-NOR-001-2023 Resolución No. UC-CU-RES-002-2023	
Elaborado por: Secretaria del Consejo Universitario	Revisado por: Secretario General Procurador	Aprobado por: Consejo Universitario

fecha.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA. - A partir de la aprobación de esta normativa se deroga el “Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en la Universidad de Cuenca”, expedido por el Consejo Universitario en Resolución No. UC-CU-RES-015-2019, de 08 de enero de 2019; así como la Resolución No. UC-CU-RES-645-2019, de 17 de diciembre de 2019 y todas aquellas normativas que se contrapongan con lo establecido en el presente instrumento.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA - Notificar el contenido del presente protocolo a todas las dependencias y unidades administrativas y académicas de la Universidad de Cuenca.

SEGUNDA - La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción.

El presente Protocolo fue conocido y aprobado por el Pleno del Consejo Universitario mediante Resoluciones Nos. UC-CU-RES-110-2022 y UC-CU-RES-002-2023 de las sesiones ordinarias de fechas 14 de junio de 2022 y 10 de enero de 2023, respectivamente.

Arq. María Augusta Hermida Palacios, PhD.
Rectora

Mtr. Claudio Quevedo Troya
Secretario General Procurador