

**RESOLUCIÓN No UNAE-R-2018-015**

PhD. Freddy Javier Álvarez González  
**RECTOR**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN – UNAE**

**CONSIDERANDO:**

**Que,** el numeral 8 del artículo 3 de la Constitución de la República establece: Son deberes primordiales del Estado: "(...) 8. *Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.*";

**Que,** en el artículo 14 de la Constitución de la República se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*.

**Que,** el artículo 27 de la Norma Fundamental del Estado establece: "*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.*"

**Que,** el numeral 7 del artículo 48 de la Carta Magna prescribe: "*El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: (...) 7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.*";

**Que,** en el artículo 57 de la Constitución de la República se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos: "(...) 2. *No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural.* 3. *El reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación.*";

**Que,** en el artículo 66 de la Constitución de la República 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 adoptar 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; y, c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.*"

- Que,** el artículo 341 de la Norma Fundamental del Estado establece: *“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.”*
- Que,** el numeral 6 del artículo 347 de la Carta Magna prescribe: *“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 355 de la Constitución de Ecuador, reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte;
- Que,** el artículo 417 de la Norma Fundamental del Estado establece: *“Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.”*
- Que,** la República del Ecuador en materia de protección de derechos de grupos vulnerables es suscriptor de varios convenios y tratados internacionales entre los que se destacan: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Convención de Belém do Pará; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006); C169 - Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales – OIT (1989);
- Que,** el Código Orgánico Integral Penal en su artículo 422 establece: *“Deber de denunciar.- Deberán denunciar quienes están obligados a hacerlo por expreso mandato de la Ley, en especial: 1. La o el servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, conozca de la comisión de un presunto delito contra la eficiencia de la administración pública. 2. Las o los profesionales de la salud de establecimientos públicos o privados, que conozcan de la comisión de un presunto delito. 3. Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas, por presuntos delitos cometidos en dichos centros.”*
- Que,** el Código del Trabajo en su artículo 46 literal j) dispone: *“Prohibiciones del trabajador.- Es prohibido al trabajador: (...) j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (...)”*
- Que,** el Código del Trabajo en su artículo 172 numeral 8 prescribe: *“Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado*

el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...) 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...);

**Que,** la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en su artículo 10 establece: "Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.- Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública. La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación. Esta prohibición se extiende a aquellas personas que, directa o indirectamente, hubieren recibido créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente. Estarán prohibidos de ejercer un cargo, un puesto, función o dignidad en el sector público, las personas que tengan bienes o capitales en paraísos fiscales."

**Que,** la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) en su artículo 48 señala: "Causales de destitución.- Son causales de destitución: (...) l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados (...)."

**Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 7 establece: "De las Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.- Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior. Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades."

**Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 13 señala: "Funciones del Sistema de Educación Superior.- Son funciones del Sistema de Educación Superior: (...) j) Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades; (...) l) Promover y fortalecer el desarrollo de las lenguas, culturas y sabidurías ancestrales de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco de la interculturalidad; (...) q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional); r) Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género; y, s) Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados. Estos mecanismos podrán ser implementados contra cualquier integrante de la comunidad universitaria."

**Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 46 dispone: "Órganos de carácter colegiado.- Para el ejercicio del cogobierno las instituciones de educación superior

definirán y establecerán órganos colegiados de carácter académico y administrativo, así como unidades de apoyo. Su organización, integración, deberes y atribuciones constarán en sus respectivos estatutos y reglamentos, en concordancia con su misión y las disposiciones establecidas en esta Ley. En la conformación de los órganos colegiados se tomarán las medidas de acción afirmativa necesarias para asegurar la participación paritaria de las mujeres y la participación de otros miembros de la comunidad académica, pertenecientes a población históricamente discriminada o excluida según corresponda.”;

**Que**, la LOES en su artículo 71 prescribe: “Principio de igualdad de oportunidades.- El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad. (...) Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.”;

**Que**, la LOES en su artículo 74 establece: “Políticas de Cuotas.- Las instituciones de educación superior instrumentarán de manera obligatoria políticas de cuotas a favor del ingreso al sistema de educación superior de grupos históricamente excluidos o discriminados. Las políticas de cuotas serán establecidas por el órgano rector de la política pública de educación superior.”;

**Que**, la LOES en su artículo 75 dispone: “Políticas de participación.- Las instituciones del Sistema de Educación Superior adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres y de aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias, en particular en el gobierno de las instituciones de educación superior.”;

**Que**, el artículo 86 de la norma ibídem, establece las atribuciones de la Unidad de Bienestar de las Instituciones de Educación Superior: “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; d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento; (...) g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad; h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada; i) Promover la convivencia intercultural; (...). Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.”;

**Que**, la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 207 dice: “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, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian. Son faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores: (...) 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. (...)"

**Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 207.2 establece: "Acoso.- 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 Código de Ética de la UNAE en su artículo 6 prescribe: "Responsabilidades y Compromisos.- La comunidad universitaria que forma parte de la Universidad Nacional de Educación, se compromete a: (...) f) Respetar la diversidad de género, origen étnico, cultura, religión, ideología, nacionalidad, posición social, edad, orientación sexual, estética personal, condición física mental o psíquica, estado civil, opinión, convicción política o cualquier otro factor de diferenciación individual de los miembros de la comunidad universitaria; (...) h) Coadyuvar en la conformación de espacios laborales amigables y de calidad y participar en las distintas formas, espacios y medios de comunicación para la construcción de un ambiente óptimo de interrelación personal; (...) l) La comunidad universitaria debe ser respetuosa de las creencias religiosas y al mismo tiempo ser crítica y autocrítica cuando tales posturas afecten la convivencia, la construcción del espacio público, el fortalecimiento del Estado y el trabajo académico e investigativo; n) La razón intercultural, despatriarcalizada y descolonial es la mejor expresión de un ambiente ético, de ahí que las imposiciones por la fuerza del poder o por el poder de la fuerza son totalmente contrarias a la ética.";

**Que,** el Código de Ética de la UNAE en su artículo 7 establece: "Comportamientos esperados.- Comprenden sin carácter taxativo los siguientes: (...) b) Bajo ningún concepto las autoridades, investigadores, docentes, estudiantes, servidores y trabajadores podrán discriminar a los demás por razones de sexo, origen étnico, estado civil, edad, religión, capacidad fiscal, incriminación política, clase social o posición económica.";

**Que,** el Código de Ética de la UNAE en su artículo 8 determina: "Comportamientos no esperados.- Comprenden sin carácter taxativo los siguientes: (...) c) El acoso en cualquier de sus formas; d) Discriminar a cualquier persona o compañera o compañero de trabajo en razón de su etnia, género, orientación sexual, religión o culto, edad, orientación política o capacidad diferente; (...)"

**Que,** el Código de Ética de la UNAE en su artículo 9 prescribe: "Quienes desempeñen funciones de profesores e investigadores, que tengan bajo su responsabilidad a estudiantes y trabajos académicos de la Universidad, deberán observar adicionalmente a las disposiciones de los artículos de los artículos que anteceden, un comportamiento ético ejemplificativo que se enmarca en los siguientes comportamientos: (...) i) La Universidad Nacional de Educación no avalará investigaciones que atenten contra los derechos de las diversidades sexuales; (...) k) Aunque no todas las investigaciones de la Universidad Nacional de Educación tengan un enfoque de género, no lo pueden desconocer en sus resultados.";

**Que,** mediante RESOLUCIÓN-SO-004-No-016-CG-UNAE-R-2015, de 29 de mayo de 2015, la Comisión Gestora de la UNAE resolvió aprobar el Reglamento de Régimen Disciplinario para Autoridades Académicas, Docentes, Investigadores y Estudiantes de la Universidad Nacional de Educación, mismo que en su artículo 11 establece: "De las faltas disciplinarias de las autoridades académicas, de las/los docentes, de las/los"

investigadores y de las/los estudiantes.- Para los efectos del presente reglamento, se entenderán como faltas disciplinarias de las autoridades académicas de las/los docentes, de las/los investigadores y de las/los estudiantes, las siguientes: (...) b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres. Constituirá infracción cuando la acción u omisión por parte de los docentes, investigadores/as y estudiantes provoque una consecuencia nociva para la universidad y/o afecte a cualquier miembro de la comunidad universitaria; (...) d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades ciudadanos y colectivos sociales. Se cometerá esta infracción cuando se incurra en una agresión física o verbal debidamente comprobada. (...) f) No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Educación Superior, ordenamiento jurídico ecuatoriano, normativa interna de la "UNAE y resoluciones de Consejo Superior; (...)"

**Que,** el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público de conformidad a lo establecido en el artículo 229 de la Constitución prescribe: "Servidoras y servidores públicos.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.;"

**Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial No 298, del 12 de octubre de 2010 y reformada mediante la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de Agosto del 2018, en su artículo 17 determina: "*Reconocimiento de la autonomía responsable.- El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. (...)*"

**Que,** el literal e) del artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: "Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: "(...) *La libertad para gestionar sus procesos internos;*"

**Que,** mediante Ley publicada en Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 147 de fecha 19 de diciembre del 2013 y reformada mediante Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 297 de 2 de Agosto del 2018, se crea la Universidad Nacional de Educación UNAE, como una institución de educación superior de derecho público, sin fines de lucro, con personería jurídica propia, con autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con lo establecido en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior;

**Que,** El inciso tercero y cuarto de la Disposición Transitoria Primera de la Ley de Creación de la Universidad Nacional de Educación UNAE señala que: "(...) *La Comisión Gestora, hasta el 31 de diciembre de 2020, actuará como máxima autoridad de la Universidad Nacional de Educación UNAE, y desempeñará las funciones académicas, administrativas, financieras y regulatorias requeridas, con las funciones propias de autoridad universitaria, encargándose de planificar, administrar, conformar, normar y ejecutar las acciones necesarias para el inicio y desarrollo de las actividades de la institución. El Ministro de la Autoridad Nacional de Educación o su delegado, formará parte de la Comisión Gestora.*

*Quien presida la Comisión Gestora, representará jurídicamente a la Universidad Nacional de Educación UNAE mientras dure el periodo de transición. (...)*"

**Que,** mediante Decreto Ejecutivo N° 255, de 27 de diciembre de 2017, el Presidente Constitucional de la República, Lenin Moreno Garcés, delegó al doctor Augusto Barrera Guarderas, Secretario de Educación Superior, Ciencia y Tecnología e Innovación la

facultad de designar y remover, previa evaluación de desempeño a los miembros de las comisiones gestoras de la Universidad Amazónica Ikiam, Universidad de Investigación de Tecnología Experimental Yachay, Universidad de la Artes y Universidad Nacional de Educación UNAE;

**Que**, mediante Acuerdo N° SENESCYT, 2018-012, de 23 de febrero de 2018, el Secretario de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación Designó como miembros de la Comisión Gestora de la Universidad Nacional de Educación UNAE, a las siguientes personas en calidad de miembros internos: PhD Freddy Álvarez González, PhD María Nelsy Rodríguez Lozano, PhD Rebeca Castellanos Gómez y Mgs. Verónica del Pilar Moreno quien actuará como Secretaria de la Comisión, en calidad de miembros externos: PhD Magdalena Herdoiza Mera, Mgs Juan Fernando Samaniego Froment y el Ministro de Educación o su delegado permanente;

**Que**, mediante RESOLUCIÓN-SO-002-No.-013-CG-UNAE-R-2018, de 05 de marzo de 2018, la Comisión Gestora de la UNAE, ratificó como Presidente - Rector de la Universidad Nacional de Educación, al PhD. Freddy Javier Álvarez González, a quien se le otorga la representación legal, judicial y extrajudicial, de esta Institución de Educación Superior mientras dure el período de transición establecido en la Ley; a la vez que, convalida todas sus actuaciones, realizadas en calidad de Rector, durante el período comprendido entre el 23 de febrero al 05 de marzo de 2018;

**Que**, mediante RESOLUCIÓN-SO-003-No-017-CG-UNAE-R-2018, de 03 de abril de 2018, la Comisión Gestora, expidió el *"REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN GESTORA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN – UNAE"*, el cual en sus literales a) y f) del Artículo 8 denominado *"Deberes y atribuciones de/la Presidente/a Rector/a"*, establecen lo siguiente: *"a) Ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial de la Universidad; (...) g) Ejecutar las directrices de la Comisión Gestora"*;

**Que**, mediante memorando Nro. UNAE-DBU-2018-0243-M, de 05 de septiembre de 2018, conforme al detalle del documento en referencia y anexos, la Directora de Bienestar Universitario comunica al Rector de la UNAE, que con la finalidad de contar con un instrumento de atención y protección a todas las personas integrantes de comunidad universitaria, Dirección de Bienestar Universitario ha elaborado un protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia por género, discapacidad y/o etnia, y solicita la revisión y en caso de considerarlo pertinente la aprobación de dicho instrumento;

**Que**, mediante sumilla inserta en el memorando Nro. UNAE-DBU-2018-0243-M, de 05 de septiembre de 2018, el Rector de la UNAE, autoriza a la Procuraduría elaborar Resolución; y,

En ejercicio de las atribuciones que confiere la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley de Creación de la Universidad Nacional de Educación UNAE, el Estatuto de la UNAE, las Resoluciones de la Comisión Gestora; Reglamento de Régimen Disciplinario para Autoridades Académicas, Docentes, Investigadores y Estudiantes de la Universidad Nacional de Educación.

#### RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el Protocolo de Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia por Género, Discapacidad y/o Etnia, mismo que se anexa a la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer a la Dirección de Comunicación de la Universidad Nacional de Educación, realizar la difusión a toda la comunidad universitaria de la presente Resolución.

**DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA:** De la Ejecución de la presente resolución encárguese a la Dirección de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Educación.

**SEGUNDA:** De la publicación de la presente Resolución, encárguese a la Secretaría General.

**DISPOSICIÓN FINAL**

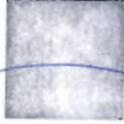
La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.-**

Dado y suscrito en la ciudad de Azogues, provincia del Cañar, a los veinte (20) días del mes de septiembre de 2018.

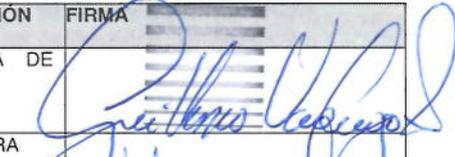


PhD. Freddy Javier Álvarez González  
**RECTOR**



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
EDUCACIÓN**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN – UNAE**

GESTIÓN/ACTIVIDAD	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO FUNCIÓN	FIRMA
ELABORADO POR:	GUILLERMO VERDUGO SANTANDER	ESPECIALISTA DE NORMATIVA	
REVISADO Y APROBADO POR:	VERÓNICA MORENO GARCÍA	PROCURADORA	

## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR GÉNERO, DISCAPACIDAD Y/O ETNIA.

### 1. PRESENTACIÓN

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – SENESCYT y la Red de Educación Superior y Género – RESG, junto con Acción Ciudadana por la Democracia y Desarrollo (ACDemocracia), elaboró un Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual, que permitirá a las diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) acogerse de acuerdo con sus particularidades y especificidades, como un mecanismo que se establezca institucionalmente o como un elemento referencial para la elaboración de su propia normativa.

Desde el 2016 La Universidad Nacional de Educación cuenta con una ruta de atención para casos de violencia de género; así mismo, ha actuado de manera integral ante casos que vulneren los derechos de las y los estudiantes realizando la atención médica, psicológica y social, acompañamiento ante las instancias judiciales y administrativas y el seguimiento correspondiente, según la especificidad de cada caso.

Con la finalidad de contar con un instrumento de atención y protección a todas las personas integrantes de comunidad universitaria, se revisó y analizó el protocolo emitido por la Senescyt y la ruta de atención existente; a diferencia del protocolo emitido por la Senescyt, el elaborado por la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN -UNAE** hace énfasis en aquellas personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria, tales como mujeres, personas con discapacidad y pertenecientes a comunidades, pueblos y nacionalidades en un marco de garantía de sus derechos.

### 2. OBJETIVOS

- Establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia (física, psicológica, sexual) contra cualquier miembro que forme parte de la Universidad Nacional de Educación, con énfasis en las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.



- Contar con acciones que eviten la re victimización de las víctimas de acoso discriminación y violencia por su condición de discapacidad, género o etnia (física, psicológica, sexual) contra cualquier miembro que forme parte de la Universidad Nacional de Educación.

### 3. MARCO LEGAL

#### 3.1. Normativa Nacional

##### **Constitución de la República del Ecuador**

**Art. 3.-** Son deberes primordiales del Estado: (...)

8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

**Art. 14.-** Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*. (...)

**Art. 27.-** 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.

**Art. 48.-** El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: (...)

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

**Art. 57.-** Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos: (...)

2. No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural.

3. El reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación.

**Art. 56.-** 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; y,

c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes. (...).

**Art. 341.-** El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

**Art. 347.-** 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. (...).



### **Código Orgánico Integral Penal (COIP)**

**Art. 422.- Deber de denunciar.-** Deberán denunciar quienes están obligados a hacerlo por expreso mandato de la Ley, en especial:

1. La o el servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, conozca de la comisión de un presunto delito contra la eficiencia de la administración pública.
2. Las o los profesionales de la salud de establecimientos públicos o privados, que conozcan de la comisión de un presunto delito.
3. Las o los directores, educadores u otras personas responsables de instituciones educativas, por presuntos delitos cometidos en dichos centros.

### **Código del Trabajo**

**Art. 46.- Prohibiciones del trabajador.-** Es prohibido al trabajador: (...)

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (...).

**Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.-** El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...).

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...).

### **Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)**

**Art. 10.- Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.-** Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública. La misma

incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación. Esta prohibición se extiende a aquellas personas que, directa o indirectamente, hubieren recibido créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente. Estarán prohibidos de ejercer un cargo, un puesto, función o dignidad en el sector público, las personas que tengan bienes o capitales en paraísos fiscales.

**Art. 48.- Causales de destitución.-** Son causales de destitución: (...)

l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados (...).

Disposición General Décima Novena.- Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.

### **3.2. Normativa internacional**

#### **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

**Art. 2.-** Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y

de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

#### **La Recomendación General 35 de Comité CEDAW (2017)**

(...) 10. El Comité considera que la violencia de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales por los cuales la posición subordinada de las mujeres con respecto a los hombres y sus roles estereotipados se perpetúan. A lo largo de su trabajo, el Comité ha dejado claro que esta violencia es un obstáculo fundamental para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como para el disfrute de las mujeres de sus derechos humanos y libertades fundamentales consagrados en la Convención; (...)

20. En todas las regiones se han registrado episodios de violencia homofóbica y transfóbica. Esa violencia puede ser física (a saber, asesinatos, palizas, secuestros, violaciones y agresiones sexuales) o psicológica (a saber, amenazas, coacciones y privaciones arbitrarias de la libertad). Estas agresiones constituyen una forma de violencia de género, impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género;

#### **Convención de Belém do Pará**

**Art. 1.-** Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado;

**Art. 3.-** Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;

**Art. 7.-** Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- 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 administrativa, 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;
- e) Tomar las medidas apropiadas incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- 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; y,
- h) Adoptar las disposiciones legislativas o de otras índoles que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

**Opinión consultiva OC24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos:**

6.1. La Corte ha señalado que la noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado

grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación. Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. La jurisprudencia de la Corte también ha indicado que en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio de ius cogens. Sobre él descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea a todo el ordenamiento jurídico.

#### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)**

Por "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

#### **Artículo 5.- Igualdad y no discriminación: (...)**

2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. (...)

#### **Artículo 6.- Mujeres con discapacidad:**

1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (...)

#### **Artículo 16.- Protección contra la explotación, la violencia y el abuso:**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.
2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan

formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

**Artículo 17.- Protección de la integridad personal:**

Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con las demás.

**Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)**

**Artículo 7**

1. Las personas indígenas tienen derecho a la vida, la integridad física y mental, la libertad y la seguridad de la persona.
2. Los pueblos indígenas tienen el derecho colectivo a vivir en libertad, paz y seguridad como pueblos distintos y no serán sometidos a ningún acto de genocidio ni a ningún otro acto de violencia, incluido el traslado forzado de niños del grupo a otro grupo.

**C169 - Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales – OIT (1989)**

**Artículo 3**

1. Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.
2. No deberá emplearse ninguna forma de fuerza o de coerción que viole los derechos humanos y las libertades fundamentales de los pueblos interesados, incluidos los derechos contenidos en el presente Convenio.

**Decenio Internacional para los Afrodescendientes**

Acceso a la justicia

Facilitar el acceso a la justicia de los afrodescendientes que son víctimas del racismo proporcionándoles la información jurídica necesaria sobre sus derechos y prestándoles asistencia jurídica cuando proceda;

Formas múltiples o agravadas de discriminación

Los Estados deberían aprobar y aplicar políticas y programas que proporcionen una protección eficaz a los afrodescendientes que se enfrentan a formas múltiples, agravadas y concomitantes de discriminación por otros motivos relacionados, como la edad, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otro tipo, el origen social, el patrimonio, la discapacidad, el nacimiento u otra condición, y revisar y derogar todas las políticas y leyes que discriminen a esas personas

### **3.3 Normativa sobre Educación Superior**

#### **Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018)**

**Art. 7.-** De las Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.- Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior.

Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades.

**Art. 13.-** Funciones del Sistema de Educación Superior.- Son funciones del Sistema de Educación Superior: (...)

j) Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades; (...)

i) Promover y fortalecer el desarrollo de las lenguas, culturas y sabidurías ancestrales de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco de la interculturalidad; (...)

q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional);

r) Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género; y.

s) Establecer mecanismos de denuncia y ulterior reparación en caso de hechos probados. Estos mecanismos podrán ser implementados contra cualquier integrante de la comunidad universitaria.

**Art. 46.- Órganos de carácter colegiado.-** Para el ejercicio del cogobierno las instituciones de educación superior definirán y establecerán órganos colegiados de carácter académico y administrativo, así como unidades de apoyo. Su organización, integración, deberes y atribuciones constarán en sus respectivos estatutos y reglamentos, en concordancia con su misión y las disposiciones establecidas en esta Ley.

En la conformación de los órganos colegiados se tomarán las medidas de acción afirmativa necesarias para asegurar la participación paritaria de las mujeres y la participación de otros miembros de la comunidad académica, pertenecientes a población históricamente discriminada o excluida según corresponda.

**Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades.-** El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad. (...)

Se promoverá dentro de las instituciones del Sistema de Educación Superior el acceso para personas con discapacidad bajo las condiciones de calidad, pertinencia y regulaciones contempladas en la presente Ley y su Reglamento. El Consejo de Educación Superior, velará por el cumplimiento de esta disposición.

**Art. 74.- Políticas de Cuotas.-** Las instituciones de educación superior instrumentarán de manera obligatoria políticas de cuotas a favor del ingreso al sistema de educación superior de grupos históricamente excluidos o discriminados.

Las políticas de cuotas serán establecidas por el órgano rector de la política pública de educación superior.



**Art. 75.-** Políticas de participación.- Las instituciones del Sistema de Educación Superior adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres y de aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias, en particular en el gobierno de las instituciones de educación superior.

**Art. 86.-** Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior.- 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 procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.

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;
- d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento; (...)
- g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad;
- h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;
- i) Promover la convivencia intercultural; (...)

Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.

**Art. 207.-** 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, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian.

Son faltas de las y los estudiantes, profesores e investigadores: (...)

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. (...)

**Art. 207.2.- Acoso.-** 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.

### **3.4 Normativa de la Universidad Nacional de Educación – UNAE:**

#### **3.4.1 Código de Ética**

**Artículo 6.- Responsabilidades y Compromisos.-** La comunidad universitaria que forma parte de la Universidad Nacional de Educación, se compromete a: (...)

f) Respetar la diversidad de género, origen étnico, cultura, religión, ideología, nacionalidad, posición social, edad, orientación sexual, estética personal, condición física mental o psíquica, estado civil, opinión, convicción política o cualquier otro factor de diferenciación individual de los miembros de la comunidad universitaria; (...)

h) Coadyuvar en la conformación de espacios laborales amigables y de calidad y participar en las distintas formas, espacios y medios de comunicación para la construcción de un ambiente óptimo de interrelación personal; (...)

*Handwritten signature*

l) La comunidad universitaria debe ser respetuosa de las creencias religiosas y al mismo tiempo ser crítica y autocrítica cuando tales posturas afecten la convivencia, la construcción del espacio público, el fortalecimiento del Estado y el trabajo académico e investigativo;

n) La razón intercultural, despatriarcalizada y descolonial es la mejor expresión de un ambiente ético, de ahí que las imposiciones por la fuerza del poder o por el poder de la fuerza son totalmente contrarias a la ética.

**Artículo 7.- Comportamientos esperados.-** Comprenden sin carácter taxativo los siguientes: (...)

b) Bajo ningún concepto las autoridades, investigadores, docentes, estudiantes, servidores y trabajadores podrán discriminar a los demás por razones de sexo, origen étnico, estado civil, edad, religión, capacidad fiscal, incriminación política, clase social o posición económica;

**Artículo 8.- Comportamientos no esperados.-** Comprenden sin carácter taxativo los siguientes: (...)

c) El acoso en cualquier de sus formas;

d) Discriminar a cualquier persona o compañera o compañero de trabajo en razón de su etnia, género, orientación sexual, religión o culto, edad, orientación política o capacidad diferente; (...)

**Artículo 9.-** Quienes desempeñen funciones de profesores e investigadores, que tengan bajo su responsabilidad a estudiantes y trabajos académicos de la Universidad, deberán observar adicionalmente a las disposiciones de los artículos de los artículos que anteceden, un comportamiento ético ejemplificativo que se enmarca en los siguientes comportamientos: (...)

i) La Universidad Nacional de Educación no avalará investigaciones que atenten contra los derechos de las diversidades sexuales;

k) Aunque no todas las investigaciones de la Universidad Nacional de Educación tengan un enfoque de género, no lo pueden desconocer en sus resultados.

### 3.4.2 Reglamento de Régimen Disciplinario

**Artículo 11.- De las faltas disciplinarias de las autoridades académicas, de las/los docentes, de las/los investigadores y de las/los estudiantes.-** Para los efectos del presente reglamento, se entenderán como faltas disciplinarias de las autoridades académicas de las/los docentes, de las/los investigadores y de las/los estudiantes, las siguientes: (...)

b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres. Constituirá infracción cuando la acción u omisión por parte de los docentes, investigadores/as y estudiantes provoque una consecuencia nociva para la universidad y/o afecte a cualquier miembro de la comunidad universitaria; (...)

d) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades ciudadanos y colectivos sociales. Se cometerá esta infracción cuando se incurra en una agresión física o verbal debidamente comprobada. (...)

## 4 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Los conceptos relacionados con el presente protocolo serán definidos según lo establecido en la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, ampliándose para las personas con discapacidad y pertenecientes a minorías étnicas.

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. 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 indemnidad e 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. 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.

**d) Violencia económica y patrimonial.-** Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar menoscabo de los recursos económicos y patrimoniales, 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, 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.

**e) Violencia simbólica.-** Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, 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, personas con discapacidad o pertenecientes a minorías étnicas.

**f) Violencia política.-** Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres, personas con discapacidad o pertenecientes a minorías étnicas, que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, líderes 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 la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

**g) 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, 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.

**h) Concurrencia de violencias.-** Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos.

**i) Ámbitos donde se desarrolla la violencia.-** 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, personas con discapacidad o pertenecientes a minorías étnicas. Están comprendidos, entre otros, los siguientes:

- 1. Intrafamiliar o doméstico.-** Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del cónyuge, la pareja en unión de hecho, el conviviente, los ascendientes, los descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las

- que la víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación;
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 derecho laboral en el que se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en donde la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo, independiente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa de contratar a la víctima, o respetar sus 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 o 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, personas con discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas, tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley;
  6. **Centro de Privación de Libertad.-** Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en centros de privación de libertad, por el personal que labora en los centros;
  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 públicos; espacios de convivencia barrial o comunitaria; transporte público y otros de uso común tanto 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;

9. **Centros e instituciones de salud.-** Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en los centros de salud pública y privada, en contra de las/os usuarias/os del Sistema Nacional de Salud, ejecutada por el personal administrativo, auxiliares y profesionales de la salud; y,
10. **Emergencias y situaciones humanitarias.-** Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en situaciones de emergencia y desastres que promuevan las desigualdades entre hombres y mujeres, que pongan en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de las personas.

**j) Actos de odio.-** Son 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.

**k) Acoso laboral.-** Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse (sic) como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial. (Artículos innumerados de la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo, agregados por los artículos 1 y 4, de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017, respectivamente).

**l) Acoso sexual.-** Se entiende como la solicitud de algún acto de naturaleza sexual, para sí mismo o para un tercero, prevaliéndose 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.

*[Handwritten signature]*

## **5 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA.**

### **5.1 Confidencialidad**

La información obtenida durante el proceso será mantenida en reserva, únicamente se revelará con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Se informara al usuario de las limitaciones de la confidencialidad.

### **5.2 Beneficencia**

Es la obligación de actuar en apoyo de otros, en torno a la satisfacción de sus necesidades y protección de sus derechos, siempre que el otro (en caso de las personas mayores de edad) voluntariamente lo pida o acepte, así mismo es mantener un equilibrio positivo de los beneficios sobre los perjuicios. Dentro del ámbito de los fines de la Educación Superior y sin caer en el asistencialismo.

### **5.3 Imparcialidad**

Es el deber que tienen los servidores de orientar las acciones al bien común sin favorecer indebidamente a ninguna de las partes involucradas.

### **5.4 Integralidad**

Es la obligación que tiene el servidor de atender al usuario desde una mirada holística, como un todo, es decir contemplar los diferentes aspectos del ser humano, lo físico, psicológico, espiritual y material. Así mismo es la articulación que debe darse entre todas las áreas involucradas para brindar una protección integral a los/as usuarios/as.

### **5.5 Respeto**

Que las decisiones de persona víctima de vulneración de derechos sean consideradas, así mismo debe ser tratada sin ser juzgada o forzada a tomar decisiones no acordes con sus principios o creencias.

### 5.6 Autonomía

El apoyo y seguimiento a las víctimas no implica el hacer por ellas y si el hacer con ellas debido a que son sujetos y no objetos de protección.

### 5.7 Celeridad

Conlleva que el proceso de atención ha de ser rápido, ágil y formalista sólo en lo imprescindible. Esto supone que han de eliminarse todas las trabas que impidan la buena marcha del mismo.

### 5.8 Credibilidad

El principio de presunción de verdad consiste en que cada miembro de una conversación (hablada o escrita) presupone que el otro dice la verdad cuando enuncia un hecho. Sin esta presunción sería imposible diferenciar lo verdadero de lo falso (o en el campo de las acciones, lo correcto de lo incorrecto).

### 5.9 Justicia

Reconocer que todas las personas tienen el derecho a la misma calidad en los procesos, procedimientos y servicios, sin prejuicios ni discriminación por edad, sexo, identidad de género, raza, etnia, cultura, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, idioma y nivel socioeconómico.

## 6 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore de alguna manera con la Universidad Nacional de Educación, así mismo se realizarán acciones de atención a los miembros de la comunidad que pudieran ser víctimas de violencia perpetradas por cualquier persona ajena a la Universidad.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- Autoridades
- Docentes e investigadores/as
- Personal de administración y servicios
- Estudiantes
- Miembros de las entidades en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas

## **7 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **7.1 Detección o conocimiento de posibles casos de violencia**

La persona que sufre cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia podrá:

- Acudir a la Dirección de Bienestar Universitario para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos. En caso de que el hecho sea comunicado por una distinta a la víctima, esta deberá ser informada sobre el particular para decidir si quiere que se inicie el procedimiento de denuncia, si precisa de apoyo y si quiere activar alguna ruta de solución en las instancias del Estado o en otras que sean pertinentes.
- Denunciar el hecho de violencia a las autoridades judiciales, según corresponda y posteriormente poner en conocimiento a la Dirección de Bienestar Universitario para el debido acompañamiento.
- Acudir a la Asociación Femenina Universitaria quien a su vez remitirá la denuncia a la Dirección Bienestar Universitario.

Se brindará apoyo psicosocial, acogimiento y explicará cual es el proceso a seguir dentro y fuera la UNAE, según la tipología de violencia de la que es víctima, cuidando la no re victimización.

### **7.2 Denuncia**

En caso de ocurrir supuestos delitos al interior o entre miembros de la Comunidad Universitaria, se llenara el formato de denuncia (anexo 1) y en un plazo no mayor a 8 horas la Dirección de Bienestar Universitario remitirá a Rectorado un informe detallado con el análisis del caso, la determinación de riesgos, recomendación de medidas de protección , medidas administrativas al Rector/a, quien deberá denunciar los hechos en caso de existir indicios de delito (en un término no mayor a 8 horas desde el conocimiento del caso) a las instancias administrativas y judiciales establecidas en la ley sin perjuicio de las que internamente sean necesarias. Paralelamente se aplicará lo establecido en el Reglamento de Régimen Disciplinario de la UNAE y/o Ley Orgánica de Servicio Público.

A continuación se muestra la instancia judicial donde se debe denunciar el presunto delito:

Tipo de delito/infracción	Motivo	Actores	Instancia Judicial
Sexual, agresiones físicas con más de tres días de reposo médico y maltrato psicológico	Genero	Personas naturales	Fiscalía en la jurisdicción en la cual ocurrió el hecho.
Discriminación	Genero/ discapacidad etnia	Personas naturales	Defensoría del Pueblo
Discriminación	Genero/ discapacidad etnia	Entidad Pública	Acción de protección ante las autoridades judiciales/administrativas (Juntas Cantonales de protección de Derechos/tenencia política)
Agresiones físicas que generen enfermedad o incapacidad igual o menor a 3 días	Genero  Discapacidad/ etnia	Personas naturales	<b>En Azogues:</b> Unidad Judicial de familia, mujer, niñez y adolescencia/ Juntas Cantonales de protección de Derechos/tenencia política  <b>En Cuenca:</b> Unidad judicial de violencia contra la mujer y la familia  Unidad Judicial de contravenciones

En caso de ocurrir supuestos delitos entre una persona de la comunidad y otro externo la Dirección de Bienestar Universitario acompañará a la víctima en el proceso de denuncia y se emitirá un informe que reposara en esa Dirección.

### 7.3 Atención y seguimiento

El equipo de la UNAE que interviene, realizará un acompañamiento y seguimiento constante del proceso hasta la restitución de los derechos vulnerados:

- Desde el área psicológica se realizará el acompañamiento emocional e intervención psicológica con el objetivo de conseguir una restauración emocional frente al acto

de violencia, prevención de nuevos hechos y continuación de su vida de la manera más armónica posible.

- Desde el área social se realizará el acompañamiento y seguimiento con la finalidad de que la víctima se mantenga segura, cumpla con las medidas de protección dictadas a su favor y retome su proyecto de vida.
- Desde el área de Procuraduría se realizará seguimiento al proceso judicial en la entidad competente, así como al acompañamiento y asesoría legal que esté recibiendo la víctima de manera particular.

En caso de ser necesario las actividades realizadas serán dadas a conocer al Rectorado, bajo la realización de un informe escrito, el cual reposará en archivos confidenciales de la Dirección de Bienestar Universitario.

Las sanciones determinadas por las unidades competentes serán comunicadas a la Dirección de Bienestar Universitario con el objetivo de dar seguimiento al cumplimiento de lo dispuesto.

## Bibliografía

CEDAW (1979). "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Organización de las Naciones Unidas. En ACNUR Serie Tratados de Naciones Unidas, No.20378, Vol. 1246.

*CEDAW/C/GC/35. (2017)* Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer.

Convenio 169 de la OIT de 1989 (Conferencia Internacional del Trabajo, 76° reunión).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará (1994).

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Registro Oficial, Año I – N° 175, lunes, 5 de febrero de 2018. Quito-Ecuador.

Ley Orgánica de Educación Superior, LOES Ley 0, Registro Oficial Suplemento 298 de 12-oct.-2010. Última modificación: 02-ago.-2018. Quito-Ecuador.

ONU (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo.

ONU (2007) Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (sesión 61 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.).

ONU (2013) Resolución 68/237. Proclamación del Decenio Internacional para los Afrodescendientes 2015-2024.

Opinión consultiva OC24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Reglamento de Sanciones del Consejo de Educación Superior. RPC-SO-21-No.244-2015. Ecuador

Resolución-SO-004-No-017-CG-UNAE-R-2015. Reglamento de Régimen Disciplinario para Autoridades Académicas, Docentes, Investigadores y Estudiantes de la Universidad Nacional de Educación. Azogues. Ecuador.





Resolución-SO-004-No-016-CG-UNAE-R-2015. Código de Ética de la Universidad Nacional de Educación. Azogues. Ecuador.

Registro Oficial Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014, última modificación 14 febrero de 2018, Código Orgánico Integral Penal. Ecuador.

Registro Oficial (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20 de octubre 2008. Última modificación 01 de agosto de 2018.

Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior, Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – SENESCYT, Red de Educación Superior y Género – RESG, Acción Ciudadana por la Democracia y Desarrollo (2018).

**Anexo 1: Formato de denuncia**

1. Datos Personales					
Nombres y apellidos:					
Carrera a la que pertenece:			Ciclo:		
Sexo Hombre Mujer					
Discapacidad	Si	Tipo de discapacidad	Física		Porcentaje:
	No		Intelectual		
			Mental		
			Psicológica		
			Sensorial		
Autoidentificación	Indígena	No. de cedula/pasaporte :	Edad:	Estado civil	Casada/o
	Aforecuatoriana				Soltera/o
	Mestiza				Unión de hecho
	Blanca				Viuda
	Montubia				Divorciada
2. Información de contacto					
Teléfono Fijo:					
Teléfono celular:					
Dirección:					
Correo electrónico:					
3. Datos de la agresión					
Resumen de los hechos					
Tipo de agresión:	Física	Datos de presunta/o agresora/or ( en caso de saberlos)	Nombre		
	Psicológica		Teléfono		
	Sexual		Puesto o relación con la Universidad (docente, estudiante, administrativo)		
	Otra:				



