

---

**REFORMA AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO,  
VIOLENCIA DE GÉNERO, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN LA  
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

I. Contenido

<i>I. Objetivos del protocolo.....</i>	<i>2</i>
<i>II. Ámbito de aplicación.....</i>	<i>2</i>
<i>III. Actores institucionales .....</i>	<i>3</i>
<i>IV. Principios aplicables.....</i>	<i>3</i>
<i>V. Ejes de acción hacia la prevención, erradicación y reparación en casos de violencia basada en género en la UEB .....</i>	<i>5</i>
<u>1. De la promoción de derechos y prevención de la violencia en la comunidad universitaria .....</u>	<u>5</u>
<u>2. Actuación frente a los casos de violencia basada en género.....</u>	<u>8</u>
<u>3. Seguimiento e implementación de las medidas de reparación y no repetición .....</u>	<u>17</u>

### *I. Objetivos del protocolo*

El Protocolo de actuación en casos de acoso, violencia de género, sexual y discriminación en el ámbito universitario tendrá los siguientes objetivos:

1. Aplicar estrategias de promoción de derechos y prevención de toda forma de violencia en la Universidad Estatal de Bolívar.
2. Garantizar la atención oportuna e integral en casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro de la comunidad universitaria con enfoque de género derechos e interculturalidad
3. Establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección y asesoramiento para denuncias internas y externas.
4. Velar por el oportuno inicio de procesos administrativos o disciplinarios en caso de acoso, discriminación o violencia de género contra cualquier miembro de la comunidad universitaria, con celeridad y siguiendo el debido proceso.

### *II. 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 U.E.B

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- ✓ Autoridades,
- ✓ Docentes e investigadores/as,
- ✓ Personal de administración y servicios,
- ✓ Estudiantes,
- ✓ Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución de educación superior, siempre que desarrollen su actividad en la misma
- ✓ Cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad Estatal de Bolívar sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y,
- ✓ Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

### ***III. Actores institucionales***

La Universidad Estatal de Bolívar para el cumplimiento de disposiciones encaminadas a la construcción de equidad de género, así como la atención oportuna e integral de casos de acoso sexual, violencia de género y discriminación y para garantizar el debido acceso a justicia, ha considerado las siguientes instancias con sus funciones

### ***IV. Principios aplicables***

#### **Confidencialidad**

□ La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y violencia de género debe conocer que la confidencialidad está garantizada de manera estricta. □ La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla □ (UNAM, 2016: 5). No se comentarán detalles de caso ni emitirán juicios de valor alrededor del mismo, únicamente se dará información con personas con que sea estrictamente para fines legales o de atención médica.

□ Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional, técnico y ético en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos □ (Flacso, 2017: 24).

#### **Imparcialidad**

"Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención" (Flacso, 2017: 24).

#### **No re-victimización**

"Ninguna mujer será sometida a nuevas agresiones inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas.

Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación" (LOIPEVCM, 2017: 26).

De igual manera, se garantiza la no re-victimización de personas que hayan sido víctimas de discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, toda vez que el término implica "un patrón en el que la víctima de un abuso y/o crimen tiene una tendencia estadísticamente más alta a ser victimizada de nuevo, ya sea poco después o mucho más tarde en su edad adulta. Es por ello que en la atención a estas personas no se requiere indagar detalles de su identidad sexual y de género, orientación ni preferencias sexuales sino centrarse en los hechos de violencia o discriminación.

### **Integralidad**

Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia. En el Ecuador existe un sistema de protección integral que involucra a instituciones y servicios desde el Estado para garantizar la restitución de derechos violentados a víctimas de violencia de cualquier tipo.

### **Derecho a la defensa**

"Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional" (Flacso, 2017: 25).

### **Principio Pro ser humano**

En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona de la comunidad universitaria se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.

### **Atención, protección y acompañamiento**

"La persona afectada recibirá atención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, más como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee

*V. Ejes de acción hacia la prevención, erradicación y reparación en casos de violencia basada en género en la UEB*

1. De la promoción de derechos y prevención de la violencia en la comunidad universitaria

i. 1.1 Promoción de derechos y fomento de prácticas de equidad de género al interior de la UEB

La promoción se ejecutará principalmente a través de actividades de difusión, capacitación y formación.

- Desde la prevención se socializará la Política Institucional para la Igualdad de Género y la Prevención de Violencia Basada en Género.
- Capacitación e incorporación del enfoque de género en las reflexiones universitarias, comunicacionales, curriculares e investigativas
- Capacitación y formación en el respeto a la diferencia respecto de otras diversidades sexo genéricas y de las formas de violencia y discriminación específica.
- **Capacitación** a la comunidad universitaria para la detección e identificación temprana de situaciones de violencia de género.
- **Difusión** los trámites para denunciar, servicios y lugares de atención y asesoramiento.
- **Realización** al menos una campaña comunicacional al año sobre la prevención de la violencia basada en género juntamente con la Coordinación de Comunicación de la Universidad.
- **Desarrollo de Actividades** académicas, artísticas y de movilización social para la sensibilización en la problemática de la VBG\* con énfasis en la Erradicación del Acoso Sexual en las IES.

**ii. 1.2 Prevención de violencia basada en género**

El eje de prevención consistirá en procesos orientados a cambiar patrones socioculturales, estereotipos, moldes ideológicos que sostienen las relaciones patriarcales y machistas, así como aquellas que fomentan la discriminación y la violencia al interior de la comunidad universitaria. El elemento de prevención se ejecutará también a través del desarrollo, implementación y ejecución de procesos alrededor de prevención temprana de posibles hechos de violencia. Adicionalmente, en estas actividades se incluyen otras acciones como:

- Investigación sobre la situación de género al interior de la UEB que permita establecer una línea base sobre la situación de violencia en la UEB, así como del funcionamiento y eficiencia del protocolo y de otras medidas adoptadas hacia la prevención, erradicación y reparación de la violencia. Esta información que podrá ser levantada a través de encuestas anuales o bianuales, se orientará a recabar información actualizada que permita la adopción de medidas adecuadas e idóneas para prevenir, erradicar y reparar.
- Acciones de movilización social, reconocimiento público de mujeres, acciones de concienciación y sensibilización en la comunidad universitaria y medios de comunicación de la UEB.
- Promover ambientes y condiciones favorables hacia las mujeres y de solidaridad hacia las víctimas de Violencia de Género.
- Incluir en todos los procesos de inducción a estudiantes y talento humano de la IES, la política para la igualdad de género institucional y la prevención de la violencia de género, así como el presente documento.
- Incidir frente a las autoridades pertinentes para que dentro de la UEB se cuente con medidas de seguridad necesarias para precautelar la integridad y prevenir la violencia de género, al interior de la institución, tales como guardianía, adecuada iluminación, cámaras, vallas publicitarias, entre otros.

## **ACCIONES DE PROMOCIÓN DE DERECHOS Y PREVENCIÓN ÓRGANOS RESPONSABLES: COMISIÓN DE GÉNERO**

Conforme lo dispone el Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar en su artículo 94, la Comisión de Género estará conformada de la siguiente manera:

Art. 93.- Comisión de Género:

- ✓ Vicerrector académico o su delegado, quien la presidirá;
- ✓ Un representante de los profesores e investigadores con conocimiento en el área de psicología, designado por el Consejo Universitario.
- ✓ Un representante estudiantil designado por Consejo Universitario
- ✓ Un representante de los empleados y trabajadores designado por Consejo Universitario
- ✓ Un representante de Bienestar Universitario.

De conformidad a lo que establece el Estatuto en su Art. 95 cumplirá las siguientes atribuciones:

Art.94.- Deberes y atribuciones de la Comisión de Género:

- a) Elaborar la planificación basada en género para establecer procesos garantistas para una vida libre de violencia.
- b) Operativizar protocolos de actuación emitidos por las instancias correspondientes.
- c) Desarrollar espacios de sensibilización y prevención de prácticas culturales con enfoque de género en la Comunidad universitaria.
- d) Participar en redes u otros organismos relacionados con enfoque de género en representación de la Universidad.
- e) Proponer la realización de proyectos de investigación y vinculación que promuevan el enfoque de género, Y
- f) Las demás que determine la normativa legal.

## 2. Actuación frente a los casos de violencia basada en género

### iii. 2.1. Procedimiento de denuncia de casos:

En el caso que de los profesores, estudiantes, personal administrativo o cualquier otra persona miembro de la comunidad universitaria conozcan casos de violación de derechos, específicamente situaciones de acoso, violencia o discriminación de cualquier tipo, en primera instancia, por sus mismas actividades cotidianas de trabajo, deberán por medio de un oficio poner en conocimiento a las autoridades de su respectiva Facultad sean Decanos o Coordinadores de Carrera quienes en un plazo no mayor de 48 horas darán a conocer el caso a la Dirección de Bienestar Estudiantil o a la Dirección a cargo de los procesos de seguridad y salud ocupacional, según corresponda.

En los casos en que la víctima acuda a uno de los servicios sean estos social, médico, odontológico y/o psicológico, el profesional emitirá el informe correspondiente y remitirá la denuncia respectiva a la Dirección de Bienestar Estudiantil y a la Dirección a cargo de los procesos de seguridad y salud ocupacional.

El personal de Bienestar Universitario además de atención en sus servicios brindará asesoramiento general de las denuncias y procedimientos tanto al interior de la UEB como en instancias judiciales y referirá a los consultorios jurídicos para acompañamiento legal.

En este contexto, las Direcciones de Bienestar Estudiantil y de Seguridad y Salud Ocupacional tendrán las siguientes funciones:

1. Diseño y coordinación de la implementación del protocolo.
2. Orientación del procedimiento y denuncia.
3. Recepción y registro de la denuncia con documentación.
4. Remitir la denuncia y su documentación al Comité de Investigación y Revisión de casos
5. Derivación y acompañamiento a instancia de apoyo interno y externo.
6. Seguimiento del caso.
7. Sensibilización a la comunidad universitaria en tema relacionados a la violencia basada en género.

8. Velar por la adecuada y oportuna atención de casos presentados brindando la primera acogida, la atención integral y el asesoramiento jurídico, además de participar y coordinar con las otras instancias internas y redes interinstitucionales para la restitución de derechos vulnerados y el seguimiento de los casos.
9. Diseñar participativamente y difundir protocolos de denuncia, primera acogida, atención y asesoramiento legal, además de la referencia interna y externa de casos. De acuerdo a lo que dispone el literal c) de los principios aplicables de acuerdo al Protocolo de Actuación en Casos de Acoso, Violencia de Género, Sexual y Discriminación en el Ámbito Universitario, realizar la primera acogida, atención integral y oportuna, brindar el asesoramiento legal pertinente, referir casos a otras instituciones para que reciban atención integral.
10. Dar seguimiento a los casos para el acceso a la justicia y la sanción de los mismos, así como para garantizar su permanencia en la universidad

**Personas o instancias que pueden presentar la denuncia:**

- ✓ La persona afectada
- ✓ Toda persona o instancia que tenga conocimiento del caso (docentes, administrativos, autoridades de la UEB) En este caso se debe informar inmediatamente a la persona afectada sobre el protocolo de actuación, y bajo su consentimiento iniciar del proceso de denuncia y definir si necesita algún tipo de apoyo en las instancias pertinentes.

**a) Mecanismo para presentar la denuncia o caso**

De forma oral presencial en Bienestar Universitario o en la Unidad a cargo de los procesos de Seguridad y Salud Ocupacional.

De forma escrita mediante oficio, carta o correo electrónico acompañada de cédula de identidad, dirigido a Bienestar Universitario o en la Unidad a cargo de los procesos de Seguridad y Salud Ocupacional. La presentación escrita de denuncias que tenga por objetivo la activación del presente protocolo no puede ser anónima.

**b) Información que se debe solicitar a la persona víctima de un hecho de violencia basada en género**

En la medida de lo posible, y en estricta aplicación del principio de no revictimización, se solicitará:

- Información general de la persona denunciada
- Lugares, fechas, horarios y testigos.
- Descripción de los hechos
- Cualquier evidencia documental en el caso de disponer de la misma
- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante o de otras personas o instituciones.

No se deberán formular preguntas que revictimicen (ejem. atribución de culpa a la víctima con preguntas relativas al vestuario utilizado en el momento de los hechos, porque la persona estaba sola, o si mantenía una relación amorosa con una de las personas involucradas)

En aplicación al principio de no represalia está prohibida toda medida de disuasión, censura o reprimenda contra las personas por denunciar situaciones de violencia basada en género y acosos sin prejuicio, que resultarán procedentes denuncias o acciones frente a las conductas o declaraciones constitutivas de delitos o constitutivas de delitos o afirmaciones infundadas y de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo de perjudicar al denunciado.

Cuando se requiera se orientará a la víctima de violencia de género para que acuda a las Unidades de Peritaje Integral (UAPI), Defensoría Pública, Fiscalía y Derechos Humanos, en el caso de requerir preservar información que pueda constituirse como prueba material.

Con relación a la documentación e información entregada esta se conservará respetando el principio de confidencialidad y respeto.

Una vez que se ha presentado la denuncia, Bienestar Universitario o la Unidad a cargo de los procesos de Seguridad y Salud Ocupacional deberá realizar el registro del ingreso del caso y se llenará la ficha de caso con la cual se abrirá el expediente respectivo que se pondrá en conocimiento de las entidades complementarias para brindar atención y al mismo tiempo se generará un documento para la derivación al Comité de Investigación y Revisión de casos, donde se adjuntará toda la información o documentación parte del expediente.

**c) Atención a partir de la denuncia**

Una vez que se ha presentado la denuncia y que se ha procedido con la creación y remisión del expediente para su tratamiento al interno de la Universidad, se podrá activar de forma simultánea los procesos de: otorgamiento de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento, así como también se brindará acompañamiento o se pondrá en conocimiento de las autoridades estatales competentes según corresponda.

**d) Medidas de atención, contención y acompañamiento**

Una vez que se ha presentado la denuncia, en función de los hechos descritos y en aplicación de los principios de no revictimización, confidencialidad, celeridad y transparencia, Bienestar Universitario informará sobre los servicios de apoyo psicológico, médico y legal y en el caso de que estos servicios sean requeridos por parte de las víctimas, Bienestar Universitario procederá a coordinar dicha atención.

En el caso de que la persona víctima requiera de la aplicación de primeros auxilios psicológicos, se deberá gestionar con el área de psicología para brindar atención y acompañamiento de forma inmediata que permita contener y acompañar a la víctima durante la primera intervención.

Durante la primera intervención y durante el proceso de recepción de la denuncia, Bienestar Universitario deberá ejecutar las siguientes acciones:

- Primera entrevista y orientación sobre los procesos administrativos y jurídicos
- Ingreso formal de la denuncia y definición del procedimiento de atención más adecuado.
- Seguimiento del procedimiento tanto a nivel institucional como las acciones que se realicen fuera de la institución
- Coordinación y acompañamiento, en el caso de requerirlo, para la atención de otras instancias complementarias en el área de psicología, medicina y de asesoría jurídica.

**e) Medidas de protección**

La Comisión Especial de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, Violencia de Género y Discriminación se integrará por solicitud del Vicerrectorado Académico y de Investigación. Esta Comisión se encargará de dar curso a la denuncia, disponer las medidas de protección necesarias a las presuntas víctimas, realizar el procedimiento de indagación y recomendar sanciones, en caso de considerar que existe el elemento suficientes para atribuir la responsabilidad en el cometimiento del acto denunciado, para lo cual elaborará un informe sustentado que reúna las versiones de las partes implicadas en una denuncia, además de la recolección de pruebas y otras diligencias que se consideren pertinentes.

Durante el proceso, la Comisión de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género deberá adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

**f) Actuación ante organismos del Estado**

Bienestar Universitario acompañará a las personas víctimas que denuncien una situación de violencia en instancias externas como la Fiscalía. Esta acción podrá

ejecutarse en coordinación con el Consultorio Jurídico de la Universidad o con la unidad de Asesoría Jurídica de la misma.

Cuando se tenga conocimiento del cometimiento de un delito de acción pública en la institución, en cumplimiento con el artículo 422 del COIP, las instancias correspondientes deberán denunciar y proveer información detallada en las entidades competentes de la investigación y persecución de estos delitos.

Cuando se traten de delitos de acción privada, la universidad en aplicación del artículo 410 del COIP a través de sus organismos respectivos podrá asesorar y orientar a la víctima para que se realice la denuncia correspondiente.

**g) Análisis y resolución de la Comisión de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, violencia de género y discriminación**

Una vez que se ha receptado la denuncia, Bienestar Universitario remitirá la denuncia, la información recogida, la descripción del caso y la documentación o las posibles evidencias, para que, y según corresponda, con el fin de evitar posible revictimización y sugerir medidas acordes a la normativa vigente, tomando en cuenta la gravedad, la duración y si existen antecedentes del incidente.

La Bienestar Universitario remitirá el caso a la Comisión de Investigación y Revisión en un plazo de 24 horas. La Comisión contará con un equipo asesor especializado en igualdad de género competente para conocer, analizar y sugerir los procedimientos y posibles sanciones ante la conducta denunciada a través de la emisión de un informe. Una vez presentado el caso la Comisión de Investigación y Revisión, esta instancia lo remitirá al equipo asesor especializado en igualdad de género para elaborar un informe de análisis y sugerencias sobre las acciones que la institución pueda realizar frente cada caso denunciado.

Para el proceso de aplicación de sanción administrativa de casos se considerarán dos etapas: 1) Etapa de investigación, cuya responsabilidad cae sobre la Comisión de Investigación y Revisión y que consistirá en la recopilación y gestión de elementos de prueba de cargo y descargo que permita a la Comisión de Género contar con todos los hechos de la situación denunciada y 2) Etapa del dictamen

de resoluciones absolutorias o sanciones cuya responsabilidad recae sobre el Consejo Universitario.

La Comisión Especial de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y de Violencia de Género será integrada para cada caso y estará conformada por:

1. Un representante del Comité de Ética de la Universidad Estatal de Bolívar quien la presidirá,
2. Un representante de la Comisión de Género, Presidente o su delegado.
3. Un representante de Procuraduría de la Universidad Estatal de Bolívar, quien actuará como Secretario de esta Comisión.
4. Un representante estudiantil, designado por FEUE
5. Un representante de los Docentes designado por la Asociación de los profesores.
6. Un representante de los empleados y trabajadores; designado por la Asociación de empleados y trabajadores.
7. Cuando la complejidad del caso así lo requiera, se incluirá un especialista externo/a.

La Comisión Especial de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, Violencia de Género y Discriminación se integrará por solicitud del Vicerrectorado Académico y de Investigación. Esta Comisión se encargará de dar curso a la denuncia, disponer las medidas de protección necesarias a las presuntas víctimas, realizar el procedimiento de indagación y recomendar sanciones, en caso de considerar que existe el elementos suficientes para atribuir la responsabilidad en el cometimiento del acto denunciado, para lo cual elaborará un informe sustentado que reúna las versiones de las partes implicadas en una denuncia , además de la recolección de pruebas y otras diligencias que se consideren pertinentes.

Esta comisión sesionará tantas veces como sea pertinente recabando la información necesaria y guiándose por los principios recogidos en la sección del marco normativo del presente protocolo. Podrá citar a las personas implicadas en el caso, escuchando a las partes y considerando cuidadosamente las implicaciones

que el mismo tiene, especialmente para la persona denunciante. Al término de las sesiones realzará un informe con una resolución motivada que elevará al Consejo Universitario en un plazo de veinte días (20) contados a partir de la fecha de recepción de la petición.

Las resoluciones emitidas por esta comisión tienen el carácter de recomendación y sugerencia al Consejo Universitario, que conocerá y resolverá el caso en base al informe elaborado por dicha Comisión, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información las mismas que deberán ser entregadas dentro del término máximo de tres días. La Comisión de análisis e investigación de casos notificada con la resolución del Consejo Universitario, dará cumplimiento con lo resuelto dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas.

Durante el proceso, la Comisión de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género deberá adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades académicas y laborales.

La Comisión no podrá excederse del plazo de veinte días (20), luego de lo cual se emitirá un informe sustentado que será enviado al Consejo Universitario para la resolución o sanción de casos.

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes, profesores e investigadores que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la LOES y el Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar. El órgano Superior deber nombrar una Comisión Especial para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa. Concluida la investigación, la Comisión Especial emitirá un informe con las recomendaciones que estime pertinentes.

El órgano Colegiado Superior dentro de los treinta días de instaurado el proceso disciplinario deber emitir una resolución que impone la sanción o absuelve a los estudiantes, profesores e investigadores.

### **Funciones del equipo asesor de la Comisión de Género**

Serán funciones del equipo asesor de la Comisión de Género las siguientes:

- Elaborar un informe de análisis y sugerencias para la Comisión de Investigación y Revisión de casos para la resolución a los casos presentados

con la debida diligencia, dentro de los términos previstos en el presente protocolo.

- Identificar y recomendar medidas necesarias para la protección de la persona afectada. Se activarán con el fin de cuidar la integridad física y emocional de la víctima, protegiendo de esta forma el curso normal sus actividades académicas y laborales.
- Sugerir medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.
- Proponer a la Comisión de Investigación y Revisión de casos posibles recomendaciones, sugerencias y/o sanciones que se consideren pertinentes.
- Una vez que el equipo asesor examine el caso, emitirá un informe de análisis y sugerencias a la Comisión de Investigación y Revisión en un plazo de 8 días laborales.

#### **h) Resolución de la Comisión de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, violencia de género y discriminación**

Una vez recibido el informe del equipo asesor especializado en igualdad de género, la Comisión de Investigación y Revisión de Casos de Acoso, violencia de género y discriminación emitirá su resolución del caso en base al informe realizado por el equipo asesor con un tiempo máximo de 8 días laborales. Ante este documento se podrá pedir aclaraciones o ampliación de información.

La Comisión de Investigación y Revisión de Casos en un plazo máximo de 20 días laborales deberá emitir su resolución, misma que contendrá las recomendaciones sobre medidas de actuación, procesos disciplinarios, sanciones, medidas de protección y cautelares, entre otras que se consideren necesarias y pertinentes. Dichas recomendaciones deberán tomar en consideración la normativa interna y externa vigente y aplicable para cada recomendación, así como también se deberá considerar los procedimientos relacionados con las medidas dispuestas y los órganos competentes de su aplicación.

**i) Implementación de medidas**

A partir de la emisión de la Resolución de la Comisión de Investigación y Revisión de casos de acoso, violencia de género y discriminación, se enviará el expediente del caso a la instancia respectiva institucional para que se disponga la implementación de las medidas y recomendaciones presenten en la resolución a las instancias responsables dentro de la Universidad. De la misma forma, la Resolución se deberá remitir a la Unidad de Bienestar Estudiantil y a la Unidad a cargo de los procesos de seguridad y salud ocupacional según corresponda para su seguimiento.

**j) Impugnaciones**

Dentro del proceso se podrán considerar impugnaciones, posterior a la disposición de implementación de las medidas por parte de las instancias competentes, quienes remitirán inmediatamente a la Comisión de Investigación la revisión del caso ante la impugnación. El plazo para presentar la impugnación será de 10 días a partir de la notificación de la Resolución de la Comisión de Investigación.

La Comisión de Investigación y Revisión de casos analizará la impugnación a partir de nuevos elementos presentados y emitirá una resolución definitiva. La Comisión tendrán un tiempo de 15 días laborables para resolver sobre dichas peticiones.

**3. Seguimiento e implementación de las medidas de reparación y no repetición**

La Unidad de Bienestar Estudiantil y la Unidad a cargo de los procesos de Seguridad y Salud Ocupacional serán las entidades encargadas de dar seguimiento periódico al cumplimiento de la resolución emitida por la instancia competente. De igual forma, deberán coordinar con la Comisión de Género para la inclusión de las medidas de reparación y de no repetición en acciones permanentes que busquen prevenir nuevos hechos de violencia a partir de la casuística resuelta por parte de la Comisión de Investigación y Revisión.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA**, la presente Reforma al Protocolo de Actuación en Casos de Acoso, Violencia de Género, Sexual y Discriminación en la Universidad Estatal de Bolívar, entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

SECRETARÍA GENERAL  
**CERTIFICA:**

**QUE**, la Reforma al Protocolo de Actuación en Casos de Acoso, Violencia de Género, Sexual y Discriminación en la Universidad Estatal de Bolívar, fue analizado, discutido y aprobado por Consejo Universitario en Sesión Extraordinaria 017 - 2022, de fecha 1 de septiembre del 2022.

ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ  
**SECRETARIA GENERAL**

DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ  
**RECTOR**

Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación la **REFORMA AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, VIOLENCIA DE GÉNERO, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.**

Guaranda 1 de septiembre, 2022