



Instituto Superior Tecnológico
VICENTE ROCAFUERTE

**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
EMERGENTE A LAS VÍCTIMAS
DE VIOLENCIA, ACOSO Y
DISCRIMINACIÓN.**

01 DE NOVIEMBRE DE 2023

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE ROCAFUERTE

Considerando:

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, en ejercicio de sus atribuciones, a través de la Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica, en relación a la realidad que viven los institutos superiores públicos, ha considerado la necesidad de apoyar a instituciones de educación superior, en la prevención, atención de conflictos y erradicación de la violencia, acoso, discriminación, para lo cual ha elaborado el “Protocolo de prevención y atención en casos de conflictos, violencia, acoso y discriminación en los institutos superiores públicos”.

1. Política Institucional.

El ISTVR no tolera ningún tipo de violencia, acoso o discriminación.

El ISTVR se compromete a tomar las medidas necesarias para mantener una comunidad segura y libre de acoso, discriminación y violencia.

Todos los miembros de la comunidad educativa participarán en actividades organizadas de formación y sensibilización sobre temas relacionados con la prevención de todo tipo de acoso, discriminación y violencia.

En consecuencia, el ISTVR promueve que todos los integrantes de su comunidad reporten cualquier incidente de acoso, discriminación y violencia.

El ISTVR actuará, con base en las denuncias que se presenten, a través de la implementación de medidas diseñadas para detener, prevenir su recurrencia y reparar cualquier efecto adverso de las conductas en los casos de acoso, discriminación y violencia.

En el ISTVR, todas las conductas relacionadas con acoso, discriminación y violencia se consideran como faltas, las cuales darán lugar a un proceso disciplinario institucional, independiente de un proceso penal externo, cuando exista la presunción del cometimiento de un delito.

El ISTVR reconoce que todas las conductas relacionadas con acoso, discriminación y violencia vulneran los derechos humanos y son perjudiciales para la atmósfera de confianza y respeto, la cual es esencial para el ejercicio armónico y pacífico de las actividades académicas y laborales, que se desarrollan en El ISTVR, por cuanto tales comportamientos afectan el bienestar de los miembros de nuestra comunidad; nuestros

entornos de aprendizaje y trabajo; y, las relaciones entre estudiantes, profesores, servidores y trabajadores.

El ISTVR velará por la mejora de la calidad de vida de los grupos étnicos, culturales, sociales, de género, capacidades diferentes, orientación sexual, ideología, edad, minoritarios y otros históricamente excluidos, que acceden o que se encuentran en el ISTVR, ofreciéndoles condiciones de igualdad, de equidad, de disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

2. Base legal.

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 1.- *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. (...)”;*

Artículo 3 en su numeral 1 *“Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”*

Artículo 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. (...)”;*

Ley Orgánica de Educación Superior

Artículo 9.- *“La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza”.*

Reglamento del Departamento de Bienestar Institucional

Art. 4.- *El Departamento de Bienestar Estudiantil diseñará, promoverá, organizará, difundirá y evaluará políticas de bienestar institucional que contribuyan a la formación y desarrollo integral de la comunidad académica para garantizar respeto a los derechos y la integridad física, psicológica y sexual en un ambiente libre de violencia.*

Art. 7.- *La Coordinación de Bienestar Institucional tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:*

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos consagrados en el Constitución y las leyes, así como a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad educativa;*
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;*
- c) Brindar asistencia a las víctimas por violación de los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley;*

3. Objetivos

3.1. General:

Establecer las directrices de prevención, actuación, acompañamiento y seguimiento, así como los respectivos mecanismos de implementación, frente a hechos que tengan relación con acoso sexual, discriminación y violencia; y, garantizar la efectiva protección de los derechos de los miembros de la comunidad del instituto y la aplicación de las garantías constitucionales respectivas.

3.2. Específicos

- Establecer directrices para la actuación, acompañamiento y seguimiento en casos de acoso sexual, discriminación y violencia.
- Establecer las medidas de prevención, atención, protección y reparación al interior de la Institución cuando se produzcan hechos relacionados con acoso sexual, discriminación y violencia.
- Definir los órganos administrativos responsables de brindar información, asesoría y apoyo cuando se produzcan hechos relacionados con acoso sexual, discriminación y violencia.
- Determinar el órgano administrativo ante el cual se debe presentar una denuncia al interior de la Institución, en torno a hechos que, de conformidad con la normativa legal vigente, se consideran como acoso sexual, discriminación y violencia.
- Informar respecto al proceso administrativo disciplinario aplicable en casos de acoso sexual, discriminación y violencia, así como el proceso penal a seguirse con organismos externos a la Institución.
- Garantizar el ejercicio de los derechos y la aplicación de las garantías constitucionales para todos los involucrados en presuntos casos de acoso sexual, discriminación y violencia.

4. Ámbito de la aplicación. El presente protocolo debe ser implementado en el Instituto en todas las actividades y espacios de interrelación entre estudiantes, personal académico, autoridades administrativas, personal administrativo, trabajadores, practicantes, cooperantes y otras que tuvieren presencia permanente o temporal en la Institución.

5. Principios. - Los principios se rigen de acuerdo al “Protocolo de prevención y atención en casos de conflictos, violencia, acoso y discriminación en los institutos superiores públicos”. Los cuales son:

- Confidencialidad.
- Profesionalismo.
- Imparcialidad.
- No re victimización.
- Integridad.
- Atención, protección y acompañamiento.
- Derivación notificación y repuesta efectiva.

6. Definiciones. - Para la aplicación del presente protocolo es necesario conocer ciertas definiciones establecidas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, que serán útiles para el entendimiento y aplicación del protocolo:

- **Código Orgánico Integral Penal COIP:** Hechos considerados como delitos:
- **Violencia contra la mujer:** Se tipifica a la violencia física cuando esta causare lesiones; violencia psicológica cuando se busca degradar o controlar acciones, comportamientos, pensamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, manipulación, chantaje, hostigamiento, humillación, o aislamiento, o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica; y, violencia sexual cuando se imponga o se obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas (Artículos 156, 157 y 158).
- **Acoso sexual:** Hecho en el que incurre una persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí 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 de subordinación (Artículo 166).

- **Abuso sexual:** La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal (Artículo 170).
- **Violación:** Es el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. (Artículo 171)
- **Discriminación:** Hecho en el que incurre una persona, que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa, propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad (Artículo 176).
- **Acto de odio:** La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH (Artículo 177).
- **Hechos considerados como contravenciones:**
 - **Violencia contra la mujer:** La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días. La persona que agrede físicamente a la mujer o miembros del núcleo familiar, por medio de puntapiés, bofetadas, empujones o cualquier otro modo que signifique uso de la fuerza física sin causarle lesión. La persona que, por cualquier medio, profiera improperios, expresiones en descrédito o deshonra en contra de la mujer o miembros del núcleo familiar, en los casos en que no constituya un delito (Artículo 159).



- **Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres**
- **Violencia de género contra las mujeres:** Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado (Artículo 4).
- **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 Discriminación contra las mujeres:** Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra (Artículo 4).
- **Re victimización:** Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes (Artículo 4).
- **Relaciones de poder:** Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otra u otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres (Artículo 4).
- **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 (Artículo 10).
- **Violencia psicológica:** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar



des crédito, 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 (Artículo 10).

- **Violencia sexual:** Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas. También es violencia sexual la implicación de niñas y 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 (Artículo 10).
- **Violencia económica y patrimonial:** Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:
 - ✓ La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles;



- ✓ La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
 - ✓ 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;
 - ✓ La limitación o control de sus ingresos; y,
 - ✓ Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo (Artículo 10).
- **Violencia simbólica:** Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres. Se puede deducir, que la violencia basada en género consiste en la ejecución de actos que atentan contra la integridad física, psicológica, sexual, patrimonial o simbólica, así como amenazas de tales actos, que perpetran, transmiten, reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación femenina o basada en criterios de género en la sociedad (Artículo 10).
 - **Tipos de violencia y ejemplos:** La información que consta ha sido tomada del documento: "Protocolo de prevención y actuación frente a casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior", emitido por la SENESCYT.



Violencia física ¿Qué es?	Formas de violencia física
<p>“Es un acto que intenta provocar o provoca dolor o daño físico, herida o lesión del cuerpo, que causa una persona a otra, mediante el uso intencional de la fuerza. En su forma, más extrema la violencia física lleva al feminicidio o asesinato de una mujer por razón de género. Algunas clasificaciones también incluyen la trata de personas y la esclavitud dentro de la categoría de violencia física porque implica coerción inicial, y las mujeres u hombres jóvenes que la padecen terminan siendo víctimas de más violencia, como resultado de su esclavitud” (UNICEF et al 2003 en Consejo</p>	<ul style="list-style-type: none">• Golpear.• Quemar.• Patear.• Dar puñetazos.• Morder.• Desfigurar.• Abofetear.• Empujar.• Usar objetos u armas para lastimar.• Cortar.• Arrancar el cabello.
Violencia psicológica ¿Qué es?	Formas de violencia psicológica
<p>“Son comportamientos de una persona que causan daño en las emociones y los pensamientos de otra. Esta forma de violencia lleva a que la propia imagen personal se vea disminuida, que una se sienta menos. La violencia psicológica asusta y nos hace sentir inseguras. “La violencia psicológica puede incluir, conductas amenazantes que no necesariamente implican violencia física ni abuso verbal. Puede incluir acciones que se refieran a actos de violencia anteriores, o ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. {...}” (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 120).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Abusos verbales que ridiculizan y humillan.• Insultos, gritos.• Ironías (burla sutil y disimulada).• Amenazas.• Chantajos.• Toda forma de control de tu libertad que puede incluir: aislamiento o confinamiento, se retiene información, o se la mantiene en la ignorancia, etc.



Violencia verbal ¿Qué es?	Formas de violencia verbal
<p>“El abuso verbal puede abarcar: menosprecio en privado o en presencia de otras personas, ridiculización, uso de malas palabras que sean especialmente incómodas para la interlocutora, amenazas de ejercer otras formas de violencia contra la víctima o contra alguien o algo de su aprecio” (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 121-122).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Insultos.• Acusaciones.• Críticas degradantes.• Órdenes agresivas o gritos.• Juicios.• Discursos hirientes.• Mensajes agresivos.• Amenazas a causa de su religión, cultura, idioma, orientación sexual (supuesta) tradiciones.

Violencia sexual ¿Qué es?	Formas de violencia sexual
<p>Es el acto sexual o intento de realizarlo donde una persona usa la fuerza mientras que la otra no está de acuerdo. Es un tipo de violencia que causa ansiedad, malestar, dolor y que tiene consecuencias en la salud y bienestar de las personas. “La violencia sexual incluye muchas acciones que hieren a cada víctima de manera similar y que se perpetran tanto en la esfera pública como en la privada” (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 120).</p>	<p>El acoso sexual en el trabajo, casa, escuela, calle o el transporte público.</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestos, frases, acercamientos no buscados ni deseados.• Miradas dirigidas, especialmente hacia ciertas partes de cuerpo como genitales, senos y nalgas,• Obstrucción del paso.• Conversaciones, insinuaciones, expresiones verbales que tienen contenido sexual.• Exhibicionismo, mostrar los genitales o tocarse frente a otra persona en el espacio público.• Violación sexual (también si sucede en una relación de pareja).• Forzar a tener sexo sin protección.



Violencia socioeconómica ¿Qué es?	Formas de violencia socioeconómica
“{...} es causa y a la vez efecto de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, predominantes en las sociedades” (UNICEF et al. 2003 en Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017: 121). También ver en la página 13 de este documento lo que se refiere a violencia económica y patrimonial.	En las esferas pública y privada: <ul style="list-style-type: none">• Quitarle a la víctima sus ganancias,• No permitirle tener un ingreso separado,• Incapacitarla y negarle el acceso a la educación y a un trabajo remunerado,• Negarle el acceso a servicios,• Negarle el ejercicio de sus derechos civiles, sociales o políticos,• Exclusión de ciertos trabajos.
Violencia simbólica	Formas de violencia simbólica
Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de patrones estereotipados, mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten...	<ul style="list-style-type: none">• Publicidad.• Lenguaje.• Imágenes.

Procedimiento.

La Unidad de Bienestar Institucional coordinará la respuesta centralizada de la Institución para garantizar el cumplimiento de lo determinado en este Instrumento. El procedimiento de aplicación se rige por las siguientes fases:

- ✓ Identificación del hecho y comunicación.
- ✓ Acogida de la denuncia.
- ✓ Acompañamiento para la víctima.
- ✓ Revisión del caso por el departamento pertinente.
- ✓ Proceso de indagación.
- ✓ Informe sobre el hecho comunicado.
- ✓ Etapa de la derivación.
- ✓ Actuación del Órgano Colegiado Superior
- ✓ Seguimiento interno.

Fase 1. Identificación del hecho y comunicación.

Cualquier miembro de la comunidad educativa, que sea presunta víctima de acoso, discriminación o violencia, debe contactarse o dirigirse a la Coordinación de Bienestar Institucional con el fin de obtener información, asesoría y apoyo inmediato y especializado en los ámbitos psicológico, médico y jurídico. Tales acciones se realizarán respetando los derechos y garantías constitucionales, así como el principio de confidencialidad garantizando la protección a las víctimas.

El primer contacto con la Coordinación de Bienestar Institucional, si fuere por correo electrónico será a través de la siguiente dirección: bestudiantil@istvr.edu.ec

En cualquiera de los escenarios presentados, la Coordinación de Bienestar Institucional es la encargada de acoger y establecer el primer contacto con la persona agraviada.

Si el hecho es informado por un miembro de la comunidad educativa, distinto a la presunta víctima, a la Coordinación de Bienestar institucional informará a la persona agredida sobre el particular con el fin de que esta pueda obtener información, asesoría y apoyo especializado en los ámbitos psicológico, médico y jurídico.

Fase 2. Acogida de la Denuncia.

¿Dónde presentar la denuncia?

Las denuncias se presentarán en las oficinas de la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano en caso de realizarla personal docente o administrativo en este departamento.

No obstante, aquellas denuncias que por cualquier razón sean ingresadas y recibidas en el Rectorado o en otra dependencia del ISTVR serán trasladadas inmediatamente a la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano, a fin de que se continúe con el trámite respectivo.

¿Quiénes pueden presentar la o las denuncias?

La persona agraviada por el cometimiento de los hechos podrá presentar la respectiva denuncia de manera directa en la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano. Cualquier miembro de la Comunidad educativa que presencie o tenga conocimiento del presunto cometimiento de los hechos, podrá presentar la denuncia.

¿Cuándo presentar la denuncia?

Lo recomendable es que la denuncia sea presentada apenas se tenga conocimiento de los hechos que motiven la presentación de esta, para que la Institución active la aplicación del presente Protocolo de manera ágil y efectiva. No obstante:

- a) En el ámbito administrativo se deben observar los tiempos o plazos de prescripción de las acciones administrativas que se establezcan en el Reglamento de ISTVR que contenga y regule el proceso administrativo disciplinario y la definición de las sanciones.
- b) En el ámbito penal se rige por los preceptos establecidos en el Código Orgánico Integral Penal (COIP).

Se incentiva a las personas agraviadas, pero no se les exige, a que se comuniquen con la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano y busquen tratamiento médico lo antes posible después de un incidente que represente una amenaza para la seguridad o el bienestar físico.

Si el denunciado ya no es un estudiante o no está empleado en la Institución en el momento de la denuncia, el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, a través de la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano, procurará recabar evidencia para ayudar a la víctima en el soporte de la denuncia en la Fiscalía General del Estado, en caso de tratarse del presunto cometimiento de un delito. Además, en estos casos, aplicará este protocolo, en lo que fuere pertinente, a favor de la persona agraviada. Si por cualquier razón no se pudiere identificar al presunto agresor, el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, a través de la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano, procurará recabar evidencia para la aplicación de la Fase 3 del presente protocolo.

Forma de presentar las denuncias

Las denuncias serán presentadas de forma escrita, a través del formulario creado para el efecto (Anexo 1). Este formulario será parte del expediente. El expediente tendrá el carácter de confidencial. En el caso de que la denuncia se presente de forma verbal, se lo hará directamente ante el servidor de la Coordinación de Bienestar Institucional o de Gestión de Talento Humano encargados de tratar estos temas, quien dejará constancia de ello en un informe. Si el denunciante no quisiese firmar el informe, el funcionario de la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano elaborará y emitirá el respectivo informe de los hechos denunciados verbalmente a la autoridad pertinente. En el caso de que la persona agraviada, luego de ser debidamente informada sobre el proceso a seguir, decida no realizar la denuncia en el Instituto, la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento

Humano, con el informe correspondiente, deberá continuar con la aplicación del protocolo.

Fase 3. Acompañamiento para la víctima.

Cuando se ha detectado un caso de violencia o acoso es fundamental que las personas que han sido víctimas se sientan acompañadas, se debe Informar a la víctima sobre el derecho a la confidencialidad, al apoyo psicológico, legal, social o de salud y protección. Considerando esto se han planteado las siguientes acciones que se realizarán una vez recibida la denuncia:

a) Determinación de las medidas de protección

Rectorado será notificado por la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano, de todas las denuncias recibidas.

Al recibir una denuncia, la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano se comunicará de inmediato con la persona agraviada para informarle sobre la disponibilidad de medidas de protección, para discutir y consensuar las medidas aplicables en su caso. Estas medidas están orientadas a poner fin a cualquier hecho denunciado; para eliminar un ambiente hostil, si se ha creado uno; y, para evitar que tales hechos vuelvan a ocurrir. En el término de hasta 3 días, la Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano deberá presentar un informe con la recomendación de las medidas de protección inmediatas que deban adoptarse a favor de la persona agraviada, para conocimiento de Rectorado del Institución, quien lo aprobará y dispondrá su implementación.

Una vez aprobadas las medidas de protección, las personas involucradas serán notificadas por escrito. El Instituto las mantendrá como confidenciales, en lo que fuere posible. Estas medidas se definirán y aplicarán sin perjuicio de aquellas que pueda adoptar el Órgano Colegiado Superior durante el conocimiento y sustanciación del proceso administrativo disciplinario respectivo.

b) Etapa de Seguimiento Interno

La Coordinación de Bienestar institucional o de Gestión de Talento Humano realizará, entre otras, las siguientes acciones, como parte del seguimiento del caso:

- Establecer reuniones periódicas con la persona agraviada, para ofrecer el apoyo y acompañamiento que requiera.
- Brindar la información sobre el estado del caso y los procedimientos a seguir, cuando la persona agraviada lo requiera.
- Verificar el cumplimiento de las acciones implementadas para determinar su continuidad o modificación.

- Emitir la documentación habilitante para justificar las ausencias derivadas de las acciones realizadas para la atención del caso.
- Cuando la persona agraviada o el denunciado haya sido reubicado o sujeto de un cambio administrativo, se coordinarán con las unidades académicas o administrativas correspondientes las acciones necesarias para el seguimiento.
- Elaborar informes técnicos de seguimiento, incluido el informe final, para conocimiento del órgano que haya impuesto las medidas de protección, previo al cierre del caso.

Fase 4. Conformación de la comisión de atención.

El respectivo órgano de activación del protocolo, deberá conformar la Comisión de Atención y Revisión de Casos en el término máximo de dos días (48 horas), contados desde la recepción de la denuncia; el mismo que estará integrada de la siguiente manera:

- Un/a representante de la Coordinación de Bienestar Institucional
- Un/a docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.
- Un/a representante legal del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.
- Un/a representante externo/a con experiencia en temas violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual. De manera excepcional, por razones debidamente motivadas que garanticen los principios del debido proceso, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Fase 5. Revisión del caso por la comisión de atención.

La Comisión de Ética y Disciplina en conjunto con la Coordinación de Bienestar Institucional tendrán las siguientes responsabilidades:

- Proponer o designar, según sea el caso a la persona que se encargará de brindar contención y será el/la interlocutor/a directo con la víctima.
- Realizar el proceso de indagación de los hechos denunciados.
- Recomendar al órgano responsable de la activación del protocolo respectivo, la solicitud de medidas administrativas inmediatas de protección, ante los organismos competentes.
- Proponer al Órgano Colegiado Superior de la institución, la adopción de medidas institucionales internas, conforme a las atribuciones y competencias establecidas en la Ley.
- Elaborar el informe correspondiente, respecto de los hechos denunciados.

- Recomendar el inicio de un proceso disciplinario o sancionatorio, dentro de los términos correspondientes.
- Recomendar posibles acciones preventivas generadas del análisis del caso.

Fase 6. Proceso de indagación.

El proceso de indagación tendrá una duración máxima de quince días. Concluido el proceso de indagación, la Comisión de Ética y Disciplina presentará ante el Órgano Colegiado Superior el informe correspondiente. La Comisión de Ética y Disciplina sesionará tantas veces como sea necesario para recabar información: citando a las personas implicadas, escuchando a las partes, e incorporando documentación o posibles indicios de toda índole que presenten las partes implicadas o terceros que conozcan de los hechos indagados; tomando en consideración los principios del debido proceso establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Fase 7. Informe de la comisión de atención.

Concluido el plazo previsto para el proceso de indagación, la Comisión de Ética y Disciplina presentará ante el Órgano Colegiado Superior de la institución, el informe motivado correspondiente, a fin de que dicho organismo adopte las acciones correspondientes de acuerdo a sus competencias y atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Superior y demás normativa vigente en materia de educación superior.

Fase 8. Actuación del Órgano Colegiado Superior.

La resolución del Órgano Colegiado Superior deberá contemplar al menos lo siguiente:

- Inicio de procesos disciplinarios o sancionatorios contra el presunto agresor, de considerarlo pertinente.
- Adopción de acciones para la protección de la víctima.
- Solicitud de medidas administrativas inmediatas de protección.
- Adopción de medidas institucionales internas.
- Designación de los responsables del acompañamiento a la víctima y del seguimiento del caso.
- Derivación del caso a las instituciones competentes. El/ rector/a del instituto superior público deberá informar a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, respecto de la resolución adoptada por el Órgano Colegiado Superior, en el término máximo de tres.

Fase 9. La derivación.

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, el deber de denunciarlo. La víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, la protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía General del Estado, para la sanción a quienes tengan responsabilidad.

Fase 10. Seguimiento interno.

La Coordinación de Bienestar Institucional, el Órgano Colegiado Superior y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, realizarán el seguimiento académico, a fin de garantizar su permanencia en el Sistema de Educación Superior, proceso que deberá ser informado de manera periódica a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

La Coordinación de Bienestar Institucional será la encargada de realizar el seguimiento psicológico a la víctima y posterior derivación a los centros especializados para asegurar su bienestar integral.

RAZÓN. - EI PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EMERGENTE A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN para establecer las directrices de prevención, actuación, acompañamiento y seguimiento, así como los respectivos mecanismos de implementación, frente a hechos que tengan relación con acoso sexual, discriminación y violencia por cualquier miembro de la comunidad educativa del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, fue aprobado por el Órgano Colegiado Superior, mediante RESOLUCIÓN ISTVR-SO-005-2023
Dado en la ciudad de Guayaquil, 16 de noviembre del 2023.

Firman:

Psic. Alma Zeballos Proaño, Msc.
RECTORA (E)
PRESIDENTE ÓRGANO COLEGIADO
SUPERIOR

Lcda. Kerlly Villa Sandoval
SECRETARIA
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

 Instituto Superior Tecnológico VICENTE ROCAFUERTE					
FORMULARIO DE DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA					
No.			Fecha: / /		
Receptor de denuncia:					
Cargo:					
1.-Datos de identificación de la persona agraviada:					
Nombres:				Apellidos:	
Edad:		Cédula/ Pasaporte:		Nacionalidad:	
Sexo			Géner		
			o		
Mujer:	Hombre:	Intersex:	Masculino:	Femenino:	Otro:
Celular		Teléfono Fijo		Email	
Dirección Domiciliaria					
Barrio:		Calles:		Número:	
Discapacidad:		Física:	Intelectual:	Psicológica:	Otra:
Autoidentificación:		Mestiza:	Indígena:	Afroecuatoriana:	Otra:
Estado Civil:		Soltera/o:	Casada/o:	Unión de Hecho:	Otra:
Movilidad Humana:		Migrante:	Refugiada/o:	País de Origen:	

Vínculo con el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte: Marque con una "X"		
Estudiante:	Personal Académico:	Personal de apoyo académico:
Trabajador/a:	Personal Administrativo:	Otro:
Carrera/Unidad a la que pertenece:		

2.- En caso de no ser la persona agraviada quién presenta este formulario, complete los siguientes datos de identificación:						
Nombres:				Apellidos:		
Edad:		Cédula/ Pasaporte:			Nacionalidad:	
Celular		Teléfono Fijo		Email		
Vínculo con el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte: Marque con una "X"						
Estudiante:	Personal Académico:	Personal de apoyo académico:				
Trabajador/a:	Personal Administrativo:	Otro:				
Carrera/Unidad a la que pertenece:						

3.- Datos de la presunta persona agresora				
Nombres:			Apellidos:	
Vínculo con el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte: Marque con una "X"				
Estudiante:	Personal Académico:	Personal de apoyo académico:		
Trabajador/a:	Personal Administrativo:	Otro:		

Carrera/Unidad a la que pertenece:

4.- Datos sobre la agresión				
Fecha de la agresión:		Hora de la agresión:		
Lugar de la agresión:				
Tipo de agresión:	Psicológica:	Física:	Sexual :	Otra:
Descripción de los hechos:				
5.- Anexos				
No.	Detalle			
<hr/> Receptor de la denuncia Nombre/cargo:		<hr/> Persona agredida Nombre/CI:		

Formulario adaptado del Protocolo emitido por la SENESCYT