Instituto Superior Tecnológico
VICENTE ROCAFUERTE

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

4 Agosto 2026

TALENTO HUMANO

	NOMBRE DEL DOCUMENTO	Código:	ISTVR-GTH-001-2026-P
		Fecha de emisión:	03/08/2026
		Fecha de revisión:	03/08/2026
	PROTOCOLODE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EMERGENTE A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Versión:	1
		N.º pág.:	Página 1 de 34

ÍNDICE

1. Política Institucional. 3
2. Base legal. 4
3. Objetivos 6
3.1. General: 6
3.2. Específicos 6
4. Ámbito de la aplicación. 7
5. Principios. – 7
6. Definiciones. 8
7.-Procedimiento. 14
7.1.-Fase 1. Identificación del hecho y comunicación. 15
7.2.-Fase 2. Acogida de la Denuncia. 15
7.3.-Fase 3. Acompañamiento para la víctima 17
7.4.-Fase 4. Conformación de la comisión de atención. 19
7.5.-Fase 5. Revisión del caso por la comisión de atención. 19
7.6.-Fase 6. Proceso de indagación. 20
7.7.-Fase 7. Informe de la comisión de atención. 20
7.8.-Fase 8. Actuación de las autoridades 20
7.9.-Fase 9. La derivación. 21
7.10.-Fase 10. Seguimiento interno. 21

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE ROCAFUERTE

Considerando:

El Ministerio de Educación, deporte y cultura -subsecretaria de educación del distrito de Guayaquil zona 8, 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 se elabora el “Protocolo de prevención y atención en casos de conflictos, violencia, acoso”.

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 Unidad 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 o de género, discriminación, violencia, acoso laboral; 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, violencia y acoso laboral.

●Establecer las medidas de prevención, atención, protección y reparación al interior de la Institución cuando se produzcan hechos relacionados con acoso sexual o de género, discriminación, violencia y de acoso laboral.

●Definir los órganos administrativos responsables de brindar información, asesoría y apoyo cuando se produzcan hechos relacionados con acoso sexual o de género, discriminación, violencia y de acoso laboral.

●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 o de género, discriminación, violencia y acoso laboral.

●Informar respecto al proceso administrativo disciplinario aplicable en casos de acoso sexual o de genero, discriminación, violencia, acoso laboral 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 o de género, discriminación, violencia y de acoso laboral.

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 agreda 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

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 (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 extinta SENESCYT.

7.-Procedimiento.

La Unidad de Bienestar Institucional y/o La unidad de talento Humano coordinará la respuesta 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.

✓ Conformación de comité de atención

✓ Revisión del caso por el departamento pertinente.

✓ Proceso de indagación.

✓ Informe sobre el hecho comunicado.

✓ Actuación de la autoridad

✓ Etapa de la derivación.

✓ Seguimiento interno.

7.1.-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 unidad de Bienestar Institucional y/o la unidad de Talento Humano con el fin de obtener asesoría y apoyo 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 Unidad de Bienestar institucional y/o la unidad de Talento Humano, si fuere por correo electrónico será a través de la siguiente dirección prevencionyatencion@istvr.edu.ec

En cualquiera de los escenarios presentados, la unidad de Bienestar Institucional y/o la unidad de talento Humano 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 Unidad de Bienestar institucional y/o la unidad de Talento Humano informará a la persona agredida sobre el particular con el fin de que esta pueda obtener, asesoría y apoyo especializado.

7.2.-Fase 2. Acogida de la Denuncia.

¿Dónde presentar la denuncia?

Las denuncias se presentarán en las oficinas o por correo asignado para estos casos de la Unidad de Bienestar institucional y/o unidad 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

Unidad de Bienestar institucional o de la unidad 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 Unidad de Bienestar institucional o de la unidad 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 lSTVR 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 Unidad de Bienestar institucional o de la unidad 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.

Forma de presentar las denuncias

Las denuncias serán presentadas de forma escrita o por correo electrónico, 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 Unidad de Bienestar institucional o de la unidad de Talento Humano encargados de tratar estos temas, quien dejará constancia de ello en un informe junto al formulario que llenara el denunciante. Si el denunciante no quisiese firmar el informe, el funcionario de la Unidad de Bienestar institucional o de Unidad 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 Unidad de Bienestar institucional o de la Unidad de Talento Humano, realizará el informe indicando el desistimiento de la denunciante y presentar ante las autoridades.

7.3.-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 y el apoyo institucional. 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 Unidad de Bienestar institucional o de Unidad de Talento Humano, de todas las denuncias recibidas.

Al recibir una denuncia, la Unidad de Bienestar institucional o de Unidad 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 Unidad de Bienestar institucional o de Unidad de Talento Humano deberá presentar 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 Unidad de Bienestar institucional o de Unidad de Talento Humano realizará, entre otras, las siguientes acciones, como parte del seguimiento del caso:

• Establecer una reunión 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 información 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 informe inicial, para conocimiento de las autoridades y derivación a la comisión de atención.

7.4.-Fase 4. Conformación de la comisión de atención.

Las autoridades como parte de la 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 Unidad de Bienestar institucional y/o Un/a representante de la unidad de Talento humano

●Un/a docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

●Un/a representante legal (abogado) del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

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

La comisión de atención tendrá las siguientes responsabilidades:

●Realizar el proceso de indagación de los hechos denunciados.

●Proponer a las autoridades 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 junto con las recomendaciones del inicio de un proceso disciplinario o sancionatorio, dentro de los términos correspondientes, si fuere el caso y posibles acciones preventivas generadas del análisis del caso.

7.6.-Fase 6. Proceso de indagación.

El proceso de indagación tendrá una duración máxima de quince días. Concluido el proceso de indagación, la Comisión de atención presentará ante las autoridades el informe correspondiente. La Comisión de atención 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.

7.7.-Fase 7. Informe de la comisión de atención.

Concluido el plazo previsto para el proceso de indagación, la Comisión de atención presentará ante las autoridades 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.

7.8.-Fase 8. Actuación de las autoridades

La resolución de las autoridades 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 MINEDEC zona 8, respecto de la resolución adoptada, en el término máximo de tres días.

7.9.-Fase 9. La derivación.

La Unidad de Bienestar institucional y/o la Unidad de talento humano dará a conocer a la víctima las distintas instituciones públicas que pueden brindarle ayuda legal, psicológica o social en caso de requerirla.

7.10.-Fase 10. Seguimiento interno.

La Unidad de Bienestar institucional y/o la Unidad de talento humano, efectuará campañas de prevención y sensibilización contra la violencia, acoso y discriminación en todas sus formas. De acuerdo a cada caso se realizará la derivación a los centros especializados para asegurar el bienestar integral si así lo requiere.

El Protocolo de Prevención y Atención Emergente a las Víctimas de Violencia, Acoso y Discriminación, fue aprobado en la ciudad de Guayaquil en la Quinta Sesión Extraordinaria, del Órgano Colegiado Superior, a los cuatro días del mes de agosto de 2026.

ING. JAVIER CONSTANTINE CASTRO, MAE.
PRESIDENTE
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

ABG. HENRY MUÑIZ TORRES, MSC.
SECRETARIO
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

Escaneado con CamScanner

Anexo 1

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			**Género**		
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:	Autoridad:
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:	Autoridad:
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**

Receptor de la denuncia agredida Nombre/cargo:	**Persona Nombre/CI:**

Formulario adaptado del Protocolo emitido por la SENESCYT