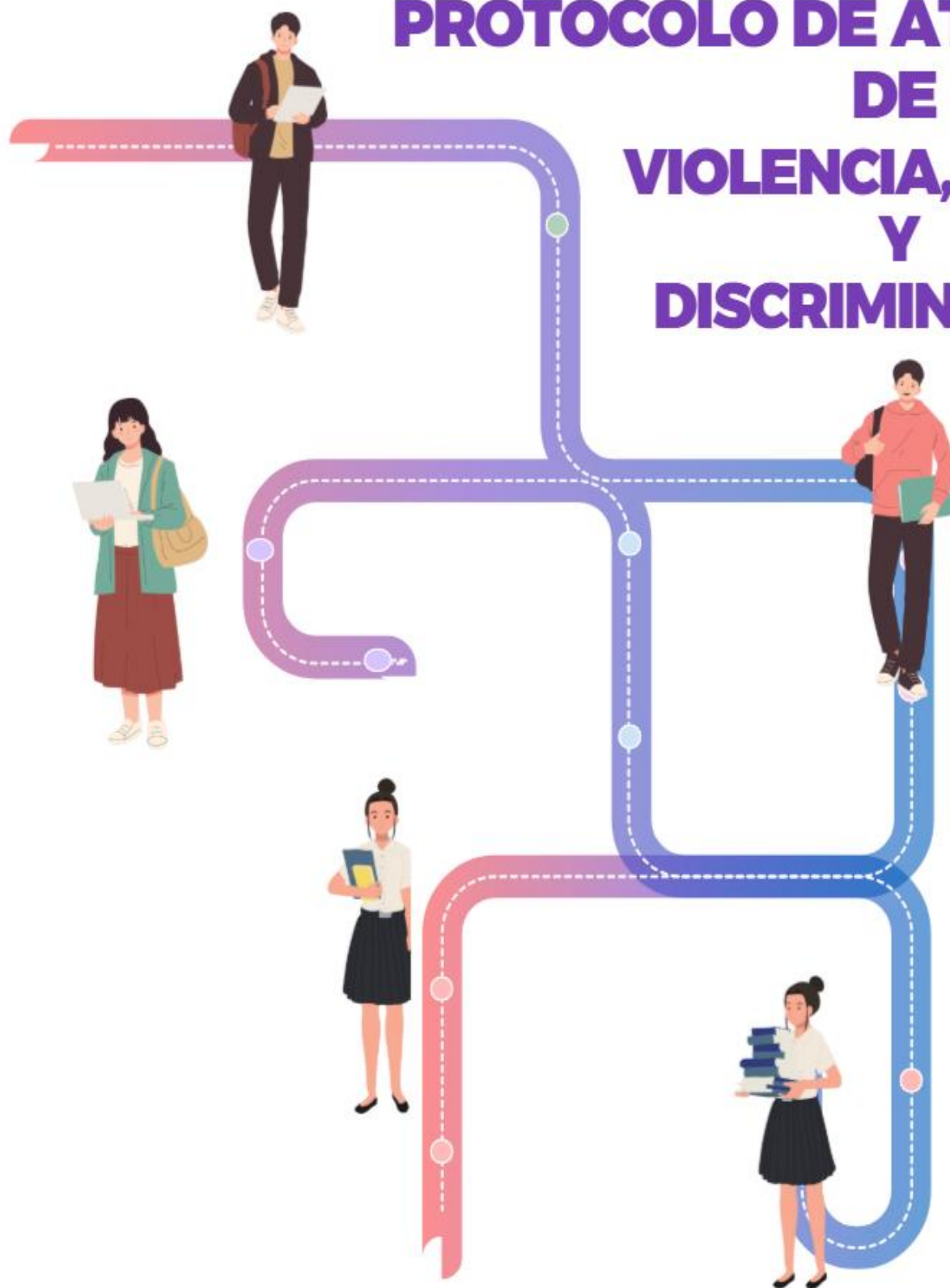




PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN



	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 2 de 37



Instituto Superior Tecnológico de Innovación y Desarrollo Empresarial Alemán - IIDEA

Protocolo de Prevención y Atención de toda forma de Violencia, Acoso y Discriminación o Protocolo Espacio Seguro IIDEA

Código: PRT – UBI - 001 | Versión: 1.0 | 2026

Acción:	Nombres:	Cargo:
Elaboración:	Psc. Alisson Calero Sánchez	Analista de Bienestar Institucional e Inclusión
Revisión:	Abg. María José Prado Vivanco	Abogado/Unidad de Procuraduría
Aprobación:	Dr. Giuseppe Marzano, PhD	Rector

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 3 de 37

¿ESTÁS VIVIENDO UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA AHORA MISMO?

Si estás en peligro inmediato, llama al ECU-911. Si necesitas hablar con alguien de forma confidencial, sin compromiso de denunciar formalmente, puedes acudir directamente a:

Bienestar Institucional (para estudiantes)

Correo: departamento.bienestar@iidea.edu.ec | Horario: lunes a viernes 08:00 a 17:00

Talento Humano (para docentes, personal administrativo y de servicios)

Correo: talentohumano@iidea.edu.ec | Horario: lunes a viernes 08:00 a 17:00

Líneas externas disponibles las 24 horas, todos los días:

ECU-911 (emergencias físicas inmediatas)

Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos: 1800-101-010 (gratuita, 24/7)

Fiscalía General del Estado: 1800-FISCAL (347225) - para denuncia penal directa

Puedes acudir a conversar sin necesidad de presentar una denuncia formal. La información que compartas será tratada con absoluta confidencialidad.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 4 de 37

Contenido

CONSIDERANDO.....	5
CAPÍTULO I:	7
GENERALIDADES	7
CAPÍTULO II	11
DEFINICIONES	11
CAPÍTULO III	14
EJE DE PREVENCIÓN	14
CAPÍTULO IV	16
EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS	16
CAPÍTULO V	17
EJE DE ATENCIÓN INTEGRAL — PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	17
CAPÍTULO VI	26
EJECUCIÓN, REPARACIÓN DEL DAÑO Y SEGUIMIENTO	26
RUTA DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	28
DISPOSICIONES GENERALES.....	30
ANEXOS.....	31
Anexo 1: Formulario Único de Denuncia	31
Anexo 2: Recomendaciones para Evitar la Revictimización.....	32
Anexo 3: Referencias Bibliográficas	33
Anexo 4: Tipos de violencia.....	35
Anexo 5: Guía Rápida en Lenguaje Sencillo	37

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 5 de 37

CONSIDERANDO

Que, el artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que: “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. (...)”;

Que, el artículo 66 numeral 3 literal b) de la Constitución de la República del Ecuador establece que: Se reconoce y garantizará a las personas: “(...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: (...) b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.”;

Que, el artículo 347 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que: “Será responsabilidad del Estado: 6) Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.”;

Que, el Código Orgánico Integral Penal (COIP) en su Capítulo Segundo sobre los Delitos contra los Derechos de la Libertad tipifica y sanciona delitos contra la integridad personal, delitos contra la integridad sexual y reproductiva, delitos contra el derecho a la igualdad, entre otros.

Que, el artículo 13 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) estipula que: “Son funciones del Sistema de Educación Superior: (...) p) Implementar políticas y programas institucionales con el fin de erradicar cualquier forma de violencia; q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional); r) Capacitar a la comunidad universitaria en temas de violencia escolar, sexual, y de género; (...)”;

Que, el artículo 86 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece que: “Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Entre sus atribuciones, están: (...) b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia. (...)”;

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 6 de 37

Que, el Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior (SENESCYT, 2019) constituye el marco de referencia para la elaboración e implementación de los protocolos de actuación de las instituciones de educación superior.

Que, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo (2024), así como el Acuerdo Ministerial No. MDT-2025-102 y su reforma MDT-2025-186, que establecen obligaciones de prevención, atención, sanción y procedimientos de actos de discriminación, acoso laboral y violencia en los espacios de trabajo para el sector privado.

Que, es necesario para el Instituto establecer mediante el presente Protocolo las acciones y procedimientos para brindar medidas de protección, atención, contención, acompañamiento, reparación de derechos y garantía de no repetición en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad de la institución de educación superior, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.

En ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto Vigente resuelve expedir el siguiente:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 7 de 37

Protocolo de Prevención y Atención de Toda Forma de Violencia, Acoso y Discriminación

CAPÍTULO I: GENERALIDADES

1.1 Introducción

La violencia, el acoso y la discriminación constituyen una de las problemáticas más complejas que enfrenta la sociedad contemporánea. Son fenómenos multicausales, estructurales y transversales, que atraviesan todos los estratos sociales, económicos y culturales, y que se manifiestan tanto en espacios públicos como privados. Lejos de ser hechos aislados o conflictos interpersonales, expresan relaciones históricas de poder profundamente arraigadas en patrones culturales que naturalizan la desigualdad, normalizan la agresión y silencian a las víctimas. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará, 1994) reconocen que estas conductas constituyen una violación grave de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y obligan a los Estados y a sus instituciones a adoptar medidas concretas para prevenirlas, atenderlas y erradicarlas.

En el contexto ecuatoriano, los datos disponibles muestran que la violencia y la discriminación continúan siendo realidades vigentes y preocupantes. Según Reyes-Valenzuela et al. (2024), de 6.878 estudiantes universitarios de Quito, 2.945 reportaron haber vivido acoso sexual, es decir, más de cuatro de cada diez encuestados. Estas problemáticas se agudizan cuando se cruzan con factores como el género, la orientación sexual, la identidad étnica, la condición socioeconómica o la discapacidad. En el ámbito de la educación superior, se ha documentado que las instituciones, lejos de estar exentas de ellas, las reproducen en sus dinámicas internas, y que los efectos del acoso sexual se distribuyen de forma desigual según el género, la orientación sexual, la etnia y la clase social (Reyes-Valenzuela et al., 2024).

El acoso sexual entre pares, el abuso de relaciones de poder entre docentes y estudiantes, el ciberacoso sexual —una forma de violencia de género en expansión y aún poco atendida en las universidades ecuatorianas (Vélez Verdugo, 2023)— y las distintas formas de discriminación cotidiana son situaciones que requieren respuestas institucionales claras, ágiles y especializadas. La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Código Orgánico Integral Penal tipifican estas conductas y establecen las obligaciones del Estado y de las instituciones educativas frente a ellas.

El Instituto Superior Tecnológico de Innovación y Desarrollo Empresarial Alemán – IIDEA, como institución de educación superior comprometida con la formación integral de sus estudiantes y con el bienestar de toda su comunidad, reconoce que su rol no se limita a la transmisión de conocimientos técnicos. La institución asume la responsabilidad de constituir un espacio seguro, respetuoso y libre de toda forma de violencia, donde cada persona pueda desarrollar su proyecto académico, profesional y personal en condiciones de

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 8 de 37

igualdad, dignidad y no discriminación. Este compromiso se sustenta en los principios constitucionales del Ecuador, en los instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos por el país, en la Ley Orgánica de Educación Superior y en el Código de Ética institucional, que establecen una política de tolerancia cero frente a cualquier acto de acoso, discriminación o violencia, en cualquiera de sus manifestaciones.

El presente Protocolo es el instrumento técnico y operativo a través del cual IIDEA materializa este compromiso. Define canales accesibles y confidenciales de denuncia, las rutas de atención integral, las medidas de protección y contención, los procedimientos disciplinarios, y las medidas de reparación del daño y garantía de no repetición. Está dirigido a estudiantes, personal docente, personal administrativo y personal de servicios. Su aplicación es responsabilidad compartida: corresponde a las autoridades garantizar su ejecución oportuna, a las direcciones de Bienestar Institucional y Talento Humano activar las rutas de atención, y a toda la comunidad asumir la corresponsabilidad de vigilar, identificar, denunciar y condenar cualquier situación de violencia, acoso o discriminación, contribuyendo así a la construcción de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la dignidad humana.

1.2 Objeto del Protocolo

El presente Protocolo tiene por objeto establecer los principios, procedimientos y mecanismos institucionales para la prevención, identificación temprana, atención integral y seguimiento de situaciones de violencia, acoso y discriminación en todas sus formas, garantizando la protección efectiva de los derechos de las personas afectadas y la aplicación de medidas reparatorias y sancionatorias, en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador, la normativa nacional vigente y la política institucional del IIDEA.

1.3 Ámbito de Aplicación

El presente Protocolo es de aplicación obligatoria para el diseño y ejecución de todas las actividades de prevención y atención de la violencia, acoso y discriminación que se lleven a cabo dentro del Instituto, incluyendo espacios físicos y virtuales. También, aplica en los casos de atención a situaciones de cualquier tipo de violencia que ocurra por parte de uno o más miembros de la comunidad institucional en contra de otros. Son sujetos de protección de este Protocolo:

- Estudiantes
- Personal docente
- Personal administrativo y de servicios
- Personal en formación y contratado en proyectos de investigación
- Cualquier persona que tenga una relación o preste sus servicios en el Instituto sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

1.4 Objetivos

El presente Protocolo se fundamenta en los siguientes objetivos:

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 9 de 37

- Garantizar el derecho de todos los miembros de la comunidad institucional a una vida libre de violencia, acoso y discriminación.
- Establecer rutas claras y accesibles para la prevención, detección, denuncia, atención y seguimiento de situaciones de violencia.
- Definir las responsabilidades institucionales y los procedimientos de actuación ante casos de violencia, acoso o discriminación.
- Brindar atención integral y protección a las personas afectadas, priorizando su bienestar y seguridad.
- Sancionar las conductas violentas, de acoso y discriminatorias conforme a la normativa interna y externa vigente.
- Promover una cultura institucional de paz, respeto, equidad y no violencia.

1.5 Responsables

Será responsable del cumplimiento del presente Protocolo el Órgano Colegiado Superior, quien delegará su ejecución a la Unidad de Bienestar Institucional, en conjunto con la Unidad de Talento Humano. Toda la comunidad institucional es corresponsable de la prevención y denuncia oportuna de situaciones de violencia.

La Comisión de Ética y Régimen Disciplinario, establecida en los artículos 20 al 31 del Código de Ética de IIDEA (2026), es el órgano competente para conocer, analizar y resolver los casos que lleguen a la fase disciplinaria, conforme a los procedimientos y plazos establecidos en dicho Código y en el presente Protocolo.

1.6 Principios Rectores

El presente Protocolo se rige por los siguientes principios:

- **Atención, protección y acompañamiento:** La víctima recibirá atención prioritaria y especializada durante todo el proceso, garantizando su integridad física, psicológica y sexual.
- **Bienestar integral:** La institución asume el cuidado de la salud física, mental y emocional de su comunidad como eje transversal de toda su actuación.
- **Celeridad:** Las acciones, procedimientos y medidas descritas en el presente Protocolo deberán llevarse a cabo de manera ágil y oportuna, eliminando trámites no indispensables.
- **Confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal se limitará estrictamente a las personas e instancias involucradas en los procedimientos. Se garantizará en todo momento la reserva de la identidad de la persona denunciante, así como de los presuntos involucrados.
- **Derecho a la defensa:** Toda persona presuntamente responsable tiene garantizado el derecho a la defensa en todas las etapas del proceso disciplinario. Esto incluye el derecho a ser notificada formalmente de los hechos que se le atribuyen, a conocer las pruebas en su contra, a presentar su versión de los hechos y los elementos de

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 10 de 37

descargo que estime pertinentes, y a contar con acompañamiento legal si así lo requiere. Ninguna sanción podrá imponerse sin que se haya respetado este derecho, de conformidad con el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador.

- **Enfoque de género:** En los casos de denuncia por acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual se empleará el enfoque de género como herramienta teórico-metodológica para analizar los significados, prácticas, símbolos y normas que se han establecido a partir de las diferencias sociales entre mujeres y hombres, a fin de analizar correctamente cada caso presentado (SENESCYT, 2019).
- **Imparcialidad:** Todas las personas que intervienen en el proceso disciplinario deben actuar con objetividad, sin prejuicios, vínculos de dependencia ni conflictos de interés que comprometan su independencia de criterio. Queda prohibido que una persona intervenga en un caso en el que tenga relación personal, jerárquica o afectiva con alguna de las partes; caso contrario, deberá declarar su impedimento de forma inmediata y obligatoria, siendo sustituida por quien designe la autoridad competente. El incumplimiento de esta obligación constituirá una falta disciplinaria conforme al Código de Ética de IIDEA.
- **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias dentro y fuera de la institución para la atención de los casos de violencia y discriminación.
- **No revictimización:** Ninguna persona víctima de hechos de violencia o discriminación será sometida a nuevas agresiones, intencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación. Se prohíbe expresamente culpabilizar a la víctima, cuestionar su relato o someterla a interrogatorios repetitivos.
- **Prohibición de represalias:** El Instituto protege a toda persona denunciante y a quienes colaboren en el proceso, garantizando que no sufran sanciones, intimidación ni represalias. Cualquier acto de retaliación constituirá una falta muy grave conforme al Código de Ética de IIDEA (Art. 15, numeral 6).
- **Respeto a la dignidad humana:** El Instituto promueve relaciones basadas en el respeto mutuo, evitando cualquier forma de humillación, agresión o trato degradante hacia cualquier persona.
- **Transversalidad:** En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas. En todas las acciones institucionales se integrará un enfoque de género e interseccional.
- **Transparencia:** El Instituto garantiza que todas las actuaciones derivadas de este Protocolo se desarrollen de manera clara, documentada y verificable. Las partes involucradas tendrán acceso a la información del proceso en la medida que les corresponda, sin perjuicio de la confidencialidad debida.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 11 de 37

CAPÍTULO II DEFINICIONES

Para efectos del presente Protocolo se establecen las siguientes definiciones. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Código Orgánico Integral Penal (COIP), la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

1. **Violencia:** Uso intencional de la fuerza física o del poder, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS).
2. **Violencia de género:** Término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, basado en diferencias socialmente adjudicadas entre mujeres y hombres, o debido a su identidad u orientación sexual.
3. **Violencia de género contra las mujeres:** Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o pueda causar muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado (Belém do Pará, 1994).
4. **Violencia de género por diversidad sexo-genérica:** Cualquier acción o conducta tanto en el ámbito público como en el privado que cause daño o sufrimiento a una persona cuya motivación esté basada en su identidad u orientación de género, incluyendo a personas LGBTIQ+.
5. **Violencia física:** Todo acto u omisión que produzca o pueda producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física mediante el uso de la fuerza o de cualquier objeto con intención de causar daño (COIP, Art. 156).
6. **Violencia psicológica:** Acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar o controlar la conducta, las creencias o las decisiones de una persona mediante la humillación, intimidación, aislamiento, chantaje, vigilancia, hostigamiento o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional (COIP, Art. 157).
7. **Violencia sexual:** Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre la vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación (COIP, Arts. 158–159).
8. **Acoso sexual:** Conducta de naturaleza sexual no consentida, física, verbal o digital, que genere incomodidad, humillación o intimidación en quien la recibe. Incluye toda solicitud de actos de naturaleza sexual prevaleciendo de una situación de autoridad

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 12 de 37

laboral o docente, con amenaza de causar un mal relacionado con las legítimas expectativas de la víctima (COIP, Art. 166).

9. **Abuso sexual:** Acto de naturaleza sexual ejecutado en contra de la voluntad de otra persona, sin que exista penetración o acceso carnal, que vulnera la integridad sexual de la víctima (COIP, Art. 170).
10. **Violación:** Acceso carnal mediante la introducción total o parcial del miembro viril por vía oral, anal o vaginal, o la introducción de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril por vía vaginal o anal, a una persona de cualquier sexo, sin su consentimiento (COIP, Art. 171).
11. **Acoso laboral (Mobbing):** Comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio de la situación laboral de la persona afectada.
12. **Violencia digital o ciberacoso:** Toda forma de acoso, hostigamiento, amenaza o humillación realizada a través de medios digitales, plataformas institucionales o redes sociales, que cause daño psicológico, emocional o reputacional a la persona afectada (Código de Ética IIDEA, Art. 15, numeral 4).
13. **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia en cualquier ámbito de la vida pública o privada, basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género, etnia, raza, religión, condición socioeconómica, discapacidad u otras condiciones, que tenga por objeto anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales (COIP, Art. 176).
14. **Discriminación contra diversidades sexo-genéricas:** Toda distinción, exclusión o restricción a personas LGBTIQ+ que obstaculiza sus libertades fundamentales, incluyendo el proceso de desarrollo de la identidad.
15. **Actos de odio:** Actos de violencia física o psicológica cometidos contra una o más personas debido a su nacionalidad, etnia, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, estado de salud u otras condiciones protegidas (COIP, Art. 177).
16. **Relaciones de poder:** Asimetrías estructurales entre personas basadas en el género, la jerarquía institucional, la edad, la condición socioeconómica u otras condiciones que sitúan a una persona en posición de ventaja sobre otra, facilitando el ejercicio de violencia o control.
17. **Revictimización:** Nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, incluyendo: culpabilización de la víctima, cuestionamiento de su relato, retardo injustificado en los procesos, desprotección o negación de atención efectiva.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 13 de 37

18. **Daño:** Perjuicio causado a una persona como consecuencia de un hecho de violencia, acoso o discriminación, que implica la lesión, menoscabo o agravio de un derecho de la víctima.
19. **Persona agresora o victimario:** Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia, acoso o discriminación contra otra persona.
20. **Persona afectada o víctima:** Quien ha sufrido directamente algún tipo de violencia, acoso o discriminación en el marco institucional.
21. **Transfobia:** Temor, rechazo o aversión, con frecuencia en forma de actitudes estigmatizadoras o conductas discriminatorias, hacia las personas transexuales, transgénero y travestis.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 14 de 37

CAPÍTULO III EJE DE PREVENCIÓN

La Unidad de Bienestar Institucional y la Unidad de Talento Humano estarán a cargo de las actividades de prevención establecidas en el presente capítulo. La prevención es un eje permanente y prioritario de la política institucional.

3.1 Sensibilización y Capacitación

La institución diseñará y ejecutará un plan de sensibilización y capacitación sobre discriminación, violencia y acoso, dirigido a toda la comunidad institucional. Este plan incluirá formación sobre la identificación de conductas constitutivas de violencia, el conocimiento de los canales de denuncia disponibles y el enfoque de género como herramienta de análisis. Se dará especial atención a la capacitación del personal que recepta denuncias pertenecientes a la Unidad de Bienestar Institucional y la Unidad de Talento Humano, en atención con enfoque de género y prevención de la revictimización.

La institución desarrollará campañas periódicas de comunicación interna sobre convivencia, derechos y canales de denuncia, difundidas a través de correos institucionales, carteleras y plataformas digitales. Se realizarán además jornadas específicas dirigidas a estudiantes sobre respeto, inclusión y convivencia, con atención prioritaria a los grupos en situación de vulnerabilidad.

Todos los canales de denuncia habilitados deberán ser accesibles para personas de la comunidad institucional, y disponibles en formatos alternativos según las necesidades de la comunidad.

3.2 Canales de Comunicación

La institución habilitará canales accesibles y confidenciales para el reporte de situaciones de violencia, acoso y discriminación. Estos canales deberán ser conocidos por toda la comunidad institucional e incluirán correo electrónico institucional, formularios digitales, un buzón virtual y un buzón físico. Su existencia y funcionamiento se socializará en todas las instancias de inducción y en el material informativo visible en los espacios físicos y digitales del Instituto. Los canales disponibles son:

- *Bienestar Institucional: departamento. bienestar@iidea.edu.ec*
- *Talento Humano: talentohumano@iidea.edu.ec*
- *Formulario digital en línea: [Formulario de Denuncia : Rellenar formulario](#)*
- *Buzón virtual: habilitado de forma permanente en el campus virtual y el sitio web institucional, accesible*
- *Buzón físico: ubicado en las instalaciones del Instituto, en un espacio de acceso común para toda la comunidad institucional y no en una oficina en concreto, de modo que cualquier persona pueda depositar su denuncia.*

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 15 de 37

La institución mantendrá un sistema permanente de identificación y detección temprana de situaciones de riesgo o violencia. Para ello, se realizarán evaluaciones periódicas del clima académico e institucional mediante encuestas anónimas orientadas a identificar casos de discriminación, violencia y acoso.

Cuando existan indicios de afectación emocional o psicológica, se aplicarán evaluaciones psicosociales y se brindará asesoramiento a la presunta víctima dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de conocido el caso, informándole sobre las rutas de atención, las medidas de protección disponibles y las opciones de denuncia interna y externa entendiéndose que la denuncia ante la Fiscalía es un deber institucional de oficio, independiente de la voluntad de la persona afectada (COIP, Art. 422, num. 3).".

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 16 de 37

CAPÍTULO IV

EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS

4.1 Conductas que pueden ser denunciadas bajo este Protocolo

A efectos de orientar a la comunidad institucional, se identifican las siguientes conductas como susceptibles de denuncia. Esta lista es enunciativa y no limitativa:

Tipo de conducta	Ejemplos de prácticas constitutivas
Manifestaciones no verbales presenciales	Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual; gestos de connotación sexual; sonidos relativos a actividad sexual; exhibicionismo.
Manifestaciones verbales presenciales	Comentarios, palabras, bromas u ofensas sobre el cuerpo, atributos físicos u orientación sexual; humillaciones; referencias a ciclos reproductivos con fin de avergonzar.
Extorsiones, amenazas u ofrecimientos	Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado; promesas de beneficios académicos, laborales o económicos a cambio de favores sexuales; amenaza de perjuicios ante la no aceptación de propuestas sexuales; hostigamiento o insinuaciones de índole sexual.
Manifestaciones físicas	Contacto físico no consentido (abrazos, toqueteos, caricias, intentos de beso); arrinconamientos; persecuciones; toqueteo sexual contra la voluntad.
Violencia digital o ciberacoso	Envío de mensajes, imágenes o videos con contenido sexual sin consentimiento; difusión no autorizada de información o imágenes íntimas; hostigamiento, persecución o humillación a través de redes sociales o plataformas institucionales.
Violencia psicológica	Intimidación, amenazas, chantaje, humillaciones sistemáticas, aislamiento, control de decisiones, vigilancia, manipulación emocional.
Violencia física	Lesiones, golpes, restricción de movimiento, cualquier acto que cause daño corporal.
Abuso sexual	Acto de naturaleza sexual sobre otra persona sin su consentimiento y sin acceso carnal.
Violación	Acceso carnal sin consentimiento, por vía oral, anal o vaginal.
Discriminación	Exclusión, restricción o trato desfavorable por razones de género, orientación sexual, etnia, discapacidad, condición socioeconómica, religión, edad u otras condiciones protegidas.
Acoso laboral (Mobbing)	Conductas reiteradas de humillación, sabotaje laboral, aislamiento, menosprecio o perjuicio en el desempeño de funciones.
Represalias	Cualquier acto de intimidación, penalización, exclusión o trato desfavorable contra quien denuncia o colabora en un proceso de investigación.

Fuente: Adaptado del Protocolo PUCE (2018), SENESCYT (2019) y Código de Ética IIDEA (2026), Art. 15.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 17 de 37

CAPÍTULO V

EJE DE ATENCIÓN INTEGRAL — PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Las autoridades del Instituto tienen la responsabilidad de basar sus actuaciones en los principios rectores de este Protocolo. La atención integral abarca las disciplinas de psicología, trabajo social, medicina y derecho. El procedimiento se activará en cuanto exista cualquier indicio de violencia, acoso o discriminación, independientemente de quién lo comunique y de la relación jerárquica entre las partes involucradas.

Etapas 1: Identificación y Comunicación del Hecho

La persona que haya sido víctima, o que tenga conocimiento de que otra persona lo haya sido, podrá poner en conocimiento la situación de forma verbal o escrita, ante la Unidad de Bienestar Institucional cuando la persona afectada sea estudiante, o ante la Unidad de Talento Humano cuando sea docente, personal administrativo o de servicios. Las denuncias podrán referirse a hechos recientes o anteriores. Para la vía penal externa, el plazo se regirá por los plazos de prescripción de la acción penal establecidos en el COIP según el tipo de conducta denunciada. La acción disciplinaria interna podrá iniciarse mientras la persona denunciada mantenga la condición de miembro de la comunidad institucional; el Instituto perderá competencia disciplinaria respecto de quien haya dejado de pertenecer a ella, sin perjuicio de las acciones que correspondan por otras vías.

También fungirán como receptores de la comunicación las distintas Coordinaciones de Carrera, quienes deberán remitir inmediatamente la denuncia a la dirección competente, manteniendo la confidencialidad correspondiente.

En caso de que quien efectúa la comunicación no sea la víctima, la Unidad competente deberá contactar de manera inmediata al informante para determinar si desea iniciar el procedimiento de denuncia, realizar una evaluación inicial y valorar la necesidad de contención o manejo de crisis. Si la persona expresa no haber atravesado ningún tipo de violencia o no está interesada en continuar, se dejará constancia del acercamiento a través del formulario correspondiente. La institución ofrecerá en todo caso acompañamiento psicológico.

Ante cualquier comunicación de un caso, la priorización de acciones seguirá el siguiente orden:

1. Garantizar la integridad física y la vida de la persona afectada coordinando atención médica urgente si fuera necesario;
2. Activar la intervención psicológica en crisis (PAPS);
3. Informar sobre las alternativas de atención y el proceso de denuncia tanto al interior como al exterior de la institución; y
4. En caso de personas mayores de edad, recabar su consentimiento para informar a sus representantes legales si los tuviere.
5. Cuando la persona afectada sea menor de edad, la Unidad competente notificará de inmediato a su representante legal, salvo que este sea la persona presuntamente

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 18 de 37

responsable, y se pondrá el hecho en conocimiento de la Fiscalía General del Estado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, conforme al artículo 17 del Código de la Niñez y Adolescencia, con independencia de la voluntad de la persona afectada o de sus representantes.

Atención fuera de horario institucional: Si la situación ocurre fuera del horario de atención del Instituto (noches, fines de semana, feriados), la persona afectada podrá acudir a: ECU-911 para emergencias físicas inmediatas; Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos: 1800-101-010 (gratuita, disponible las 24 horas los 7 días); Fiscalía General del Estado para denuncia penal directa. Al reiniciarse el horario hábil, la institución activará el procedimiento interno de manera inmediata.

Etapas 2: De la Denuncia

Presentación de la denuncia

Podrán presentar la denuncia la persona afectada directamente, cualquier persona que tenga conocimiento del caso, sea el tutor, compañero, coordinador de carrera, o las Direcciones competentes de oficio conforme a lo señalado en la Etapa 1.

La denuncia puede presentarse de manera personal en la Unidad de Bienestar Institucional o en la Unidad de Talento Humano, mediante oficio, carta o correo electrónico institucional, a través del buzón físico o formulario digital habilitado, o de manera oral, en cuyo caso quien recepta deberá levantar el registro correspondiente. Las denuncias escritas formales no pueden ser anónimas para efectos del procedimiento institucional; sin embargo, las comunicaciones anónimas serán recibidas y podrán activar acciones de oficio cuando la Unidad competente lo considere pertinente.

Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible: datos generales de la persona denunciante, de la víctima y de la presunta persona agresora; lugares, fechas, horarios y posibles testigos del hecho denunciado; descripción de los hechos; y evidencias disponibles, tales como documentos, capturas de pantalla, mensajes o informes médicos. La ausencia de uno o varios de estos elementos no constituirá justificación para no receptar la denuncia. El informe de recepción será remitido al gestor o gestora de denuncias designado conforme al artículo 16 del Código de Ética de IIDEA (2026), en un lapso no mayor a veinticuatro (24) horas del primer acercamiento, para su valoración inicial conforme a la Etapa 4.

Recepción de la denuncia

Una vez presentada la denuncia de forma presencial, escrita o digital, la persona servidora de la Unidad de Bienestar Institucional o de la Unidad de Talento Humano que la recepta deberá, en primer lugar, verificar que el escrito o relato oral contiene los elementos mínimos requeridos: identificación de la persona denunciante o, en su defecto, razón por la cual se omite; descripción suficiente de los hechos y, en la medida de lo posible, lugar, fecha aproximada y datos del presunto agresor.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 19 de 37

A continuación, registrará de inmediato el caso en el sistema o libro habilitado para el efecto, asignará un número de expediente y emitirá el Formulario Único de Denuncia (Anexo 1) debidamente suscrito, del cual se entregará una copia a la persona denunciante como constancia de recepción. Si la denuncia se presenta de forma oral, quien recepta levantará el acta correspondiente y la pondrá en conocimiento de la persona denunciante para su firma o rúbrica. La ausencia de alguno de los elementos señalados no impedirá la recepción ni la apertura del expediente; en tal caso, la unidad competente orientará a la persona denunciante para complementar la información en el menor tiempo posible, sin que ello suspenda las medidas de protección urgentes que pudieran ser necesarias.

Etapa 3: Medidas de Protección y Contención

Recibida la denuncia, IIDEA activará de manera inmediata tres tipos de medidas diferenciadas y complementarias: las medidas de contención, orientadas a brindar atención psicológica y emocional inmediata a la persona afectada; las medidas de protección, dirigidas a salvaguardar su integridad física, emocional y académica o laboral durante todo el proceso; y las medidas provisionales, destinadas a regular la relación entre las partes involucradas mientras se sustancia la investigación. Estas medidas serán adoptadas sin necesidad de que el caso haya concluido el proceso disciplinario y podrán modificarse en función de la evolución del caso.

Acompañamiento durante el proceso

Desde el primer momento de la recepción de la denuncia y hasta el cierre definitivo del caso, la persona afectada contará con un acompañamiento integral diseñado para sostenerla emocional, legal e institucionalmente a lo largo de todo el proceso. Este acompañamiento comprende atención psicológica continua, con la posibilidad de derivación a servicios externos especializados cuando el caso así lo requiera. Incluye además orientación legal clara y oportuna sobre el procedimiento institucional, los derechos que asisten a la persona afectada como víctima y las rutas externas de denuncia disponibles, así como reuniones periódicas de seguimiento que permitan valorar su estado emocional, el avance del caso y la pertinencia de ajustar las medidas adoptadas.

En caso de que la persona decida presentar una denuncia ante la Fiscalía General del Estado, las Unidades Judiciales contra la Violencia a la Mujer y la Familia u otras instancias competentes, IIDEA brindará acompañamiento institucional durante todo el trámite, asegurando que no atraviese sola ninguna etapa del proceso y garantizando una respuesta articulada entre la institución y los organismos del Estado.

Medidas de contención

Las medidas de contención están dirigidas a brindar atención emocional y psicológica inmediata a la persona afectada en el momento mismo en que comunica la situación o presenta la denuncia. Cuando la persona se encuentre en un estado evidente de alteración emocional, crisis o desorganización, se coordinará de forma inmediata una intervención en crisis con el Centro de Atención Psicológica de IIDEA, aplicando los Primeros Auxilios Psicológicos (PAPS).

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 20 de 37

En paralelo, se activará el apoyo de la instancia jurídica competente para proporcionar a la persona afectada información clara sobre el proceso legal pertinente, sus derechos como víctima y las rutas externas de denuncia disponibles. Se le ofrecerá un espacio físico privado, seguro y confidencial para la primera entrevista, garantizando en todo momento un trato digno, respetuoso y libre de revictimización.

Medidas de protección

Las medidas de protección tienen por objeto salvaguardar la integridad física, emocional, académica y laboral de la persona afectada durante todo el proceso, así como prevenir nuevos hechos de violencia, represalias o intimidación. Estas medidas son de aplicación inmediata, no requieren la conclusión de la investigación y pueden ajustarse según evolucione el caso.

La persona responsable del seguimiento de las medidas de protección será designada por la Dirección competente, quien verificará semanalmente su cumplimiento. Si el presunto agresor incumple cualquiera de las medidas adoptadas, este hecho constituirá un agravante en el proceso disciplinario y será reportado de inmediato a la instancia que conoce el caso.

Se garantizará en todo momento la reserva de identidad de la persona denunciante y se prohíbe estrictamente cualquier acto de represalia, intimidación o trato desfavorable contra quien denuncia y contra quienes colaboren con el proceso. Cualquier acto de retaliación constituirá una falta muy grave y dará lugar a las sanciones correspondientes conforme al Código de Ética de IIDEA.

De forma paralela al proceso interno, la persona afectada podrá solicitar medidas de protección adicionales ante la Fiscalía General del Estado o las Unidades Judiciales contra la Violencia a la Mujer y la Familia. La institución facilitará y acompañará este trámite cuando la persona afectada así lo decida.

Medidas provisionales

Las medidas provisionales son disposiciones administrativas adoptadas por IIDEA para regular la relación entre las partes involucradas mientras se sustancia la investigación, evitando el contacto directo entre la persona afectada y el presunto agresor. La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata entre ambas partes hasta la resolución del caso.

El cambio de horario, espacio, funciones o actividades recaerá preferentemente sobre el presunto agresor, no sobre la persona afectada, salvo que esta última así lo solicite expresamente. En ningún caso las medidas provisionales podrán constituir una carga desproporcionada para la víctima ni afectar el normal desarrollo de sus actividades académicas o laborales.

En caso de que la separación física no sea posible por limitaciones de infraestructura o por la naturaleza de la actividad académica o laboral, la institución adoptará medidas alternativas que garanticen que la persona afectada pueda continuar sus actividades en condiciones de seguridad y dignidad. Estas medidas alternativas podrán incluir modalidades virtuales de asistencia, cambios de grupo, modificación de jornada, asignación de espacios

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 21 de 37

separados o, cuando corresponda, la suspensión temporal del presunto agresor de las actividades en las que coincida con la persona afectada.

Casos especiales:

Cuando el presunto agresor sea un estudiante y la persona afectada sea docente u otro personal del Instituto, la separación preventiva implica que el estudiante será reubicado en otro grupo o atendido mediante modalidad alternativa para la asignatura o actividad en cuestión, de modo que pueda continuar su proceso académico sin que ello suponga ningún perjuicio para la persona afectada ni la obligue a modificar su carga horaria o funciones. La docente o el personal afectado no podrá ser obligado a calificar, evaluar ni mantener contacto directo con el estudiante agresor mientras las medidas provisionales se encuentren vigentes; la gestión académica correspondiente será asumida por la Coordinación de Carrera respectiva.

Todas las medidas provisionales serán comunicadas formalmente a ambas partes, dejando constancia escrita en el expediente del caso. Estas medidas no implican un pronunciamiento sobre la responsabilidad del presunto agresor y se mantendrán vigentes hasta que la Comisión de Ética emita la resolución definitiva.

Etapas 4: Valoración Inicial e Indagación

Recibida la denuncia, el gestor de denuncias designado por el Órgano Colegiado Superior conforme al artículo 16 del Código de Ética de IIDEA (2026) será responsable de la evaluación inicial, admisibilidad y gestión del caso.

Investigación Preliminar:

En la fase de investigación preliminar, verificará la pertinencia y relación de los hechos denunciados con las disposiciones del Código u otras normas institucionales, y podrá solicitar información adicional a la persona denunciante, a las personas implicadas o a terceros que pudieran aportar elementos relevantes, respetando en todo momento los principios de confidencialidad y las garantías del debido proceso.

Se presentan dos posibles escenarios:

Si de esta revisión se concluye que la denuncia carece de fundamentos suficientes o no guarda relación con los preceptos del Código, podrá ser desestimada y archivada, o redirigida a la unidad administrativa competente, comunicando la decisión oportunamente a las partes. Cuando existan indicios suficientes de veracidad, el gestor levantará un acta de inicio de investigación formal e incorporará al expediente la recopilación de documentos, entrevistas, análisis de registros y verificación de evidencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Si durante la investigación se determina que los hechos pudieran ser constitutivos de infracción penal conforme al COIP, el gestor pondrá el caso en conocimiento de la Unidad de Procuraduría para que presente la denuncia ante las instancias legales correspondientes y ofrezca asistencia jurídica a la víctima. Esta obligación de denuncia institucional es exigible de oficio y con independencia de la voluntad de la persona afectada cuando se trate de presuntos delitos de acción penal pública, conforme al deber legal establecido en el artículo 422, numeral 3, del COIP para las autoridades y responsables de instituciones

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 22 de 37

educativas; la autonomía de la persona afectada rige su acompañamiento, su participación procesal y el ejercicio de sus propias acciones legales, pero no exime a IIDEA de cumplir con este deber.

De forma paralela, el gestor coordinará con la Unidad de Bienestar Institucional para que realice las valoraciones psicológicas y de acompañamiento en el ámbito de sus competencias. En todo momento se garantizará el derecho a la defensa del presunto agresor.

Etapas 5: Proceso Disciplinario

Informe técnico y remisión a la Comisión

Concluida la investigación, el gestor de denuncias elaborará un informe técnico motivado que contendrá la descripción del caso, la metodología utilizada, la evidencia analizada, las conclusiones, la determinación preliminar de responsabilidades si correspondiere, y las recomendaciones para la toma de decisiones. Dicho informe será remitido directamente a la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario, instancia encargada de su revisión, análisis y resolución conforme al artículo 18, numeral 3, del Código de Ética de IIDEA (2026). La Comisión dispondrá de un plazo de tres días para el análisis de la gravedad de la falta y, desde la instauración del proceso disciplinario, de un plazo máximo de 60 días para emitir su resolución.

Casos en que el presunto agresor ocupa un cargo de autoridad

En los casos en que el presunto agresor sea el Rector u otra autoridad cuya posición pudiera comprometer la imparcialidad del proceso, el gestor de denuncias remitirá el informe técnico directamente al Órgano Colegiado Superior, en lugar de a la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario. El Órgano Colegiado Superior designará a un/a instructor/a externo/a o adoptará las medidas que garanticen la imparcialidad del proceso.

Caso en que el presunto agresor es un actor vinculado a la entidad formadora

La modalidad de formación dual implica que una parte de la formación del estudiante se desarrolla en una entidad formadora externa, bajo la guía de un tutor empresarial. Cuando un hecho de violencia, acoso o discriminación es cometido por ese tutor u otro actor de la empresa, el presente protocolo se aplica de igual manera, pues el estudiante se encuentra en ese espacio en su calidad de tal y en cumplimiento de su programa académico, al amparo del convenio suscrito entre IIDEA, estudiante y la entidad formadora. Que la situación ocurra fuera de las instalaciones institucionales no exime a IIDEA de su deber de protección ni excluye el caso de esta ruta de atención.

Debe reconocerse, sin embargo, un límite de competencia: el tutor empresarial es trabajador de la entidad formadora y no de IIDEA, por lo que el régimen disciplinario interno (incluida la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario) no puede imponerle sanciones, ya que su alcance se circunscribe a la comunidad institucional. Por ello, la actuación de IIDEA se orienta a proteger al estudiante, exigir a la entidad formadora que actúe sobre su trabajador y derivar el caso a las autoridades externas competentes.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 23 de 37

En los casos que existan varios estudiantes asignados a la misma entidad formadora además de la víctima, la actuación de IIDEA frente a dicha entidad será proporcional y graduada:

- (i) Se exigirá la reasignación o separación inmediata del tutor involucrado de toda función de supervisión sobre estudiantes de IIDEA;
- (ii) Si la entidad no adopta esta medida en el plazo fijado en la notificación formal, IIDEA suspenderá el envío de nuevas plazas en esa entidad hasta la resolución del caso, sin afectar los convenios individuales vigentes de los demás estudiantes ya asignados con otros tutores;
- (iii) Únicamente en caso de incumplimiento reiterado o cuando la situación evidencie una tolerancia institucional sistemática a la violencia o el acoso, IIDEA podrá resolver el convenio marco con la entidad formadora en su totalidad, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

La ruta de actuación inicia con la recepción de la denuncia por los canales institucionales, con independencia del lugar del hecho, activándose las etapas de identificación, denuncia, contención y valoración con normalidad, incluido el acompañamiento. Como medida de protección, se suspende de inmediato la asistencia del estudiante a esa plaza y se lo reasigna a otra entidad o a actividades académicas equivalentes, sin perjuicio académico alguno. En paralelo, la Coordinación Académica y la Unidad Bienestar Institucional notifican formalmente a la entidad formadora en un plazo no mayor a cuarenta y ocho (48) horas desde la recepción de la denuncia, requiriéndole que active sus propios procedimientos frente a su trabajador.

Cuando el hecho pueda constituir un delito de acción penal pública, IIDEA cumplirá su deber legal de denuncia ante la Fiscalía o el ECU-911 conforme al artículo 422, numeral 3, del COIP, con independencia de la decisión del estudiante y sin perjuicio de acompañarlo. Cuando se trate de una infracción laboral no penal del tutor frente a la entidad formadora, IIDEA acompañará al estudiante durante el proceso y exigirá a la entidad formadora que active su propio procedimiento y, de ser pertinente, derive el caso a la Autoridad de Trabajo; el estudiante conserva la autonomía para decidir si, además, presenta una denuncia propia, sin perjuicio de los plazos de prescripción del COIP que resulten aplicables. Finalmente, se aplica el Eje de Ejecución, Reparación y Seguimiento: restitución académica, apoyo psicológico y verificación de que la situación fue corregida antes de reanudar cualquier plaza con la entidad formadora.

Composición y funcionamiento de la Comisión

La Comisión de Ética y Régimen Disciplinario es el órgano competente establecido en los artículos 20 al 31 del Código de Ética de IIDEA (2026). Está integrada por: el delegado o delegada designado por el Órgano Colegiado Superior, quien la preside; el coordinador o coordinadora de la Unidad de Bienestar Institucional o su delegado/a; el coordinador o coordinadora de la Unidad de Procuraduría o su delegado/a, quien además ejerce la secretaría; y el gestor o gestora de denuncias, quien participa con voz, pero sin voto.

Los miembros duran cuatro años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos hasta por una tercera ocasión. Cuando el caso lo amerite, la Comisión podrá solicitar la participación de

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 24 de 37

delegados de otras unidades como el Consejo de Regentes, Vicerrectorado, Talento Humano, Coordinaciones de Carrera, conforme al artículo 21 del Código. Las sesiones se convocan con al menos 48 horas de anticipación y se instalan con la presencia de todos los miembros; las decisiones se adoptan por mayoría simple, y en caso de empate el caso se remite al Órgano Colegiado Superior.

Garantías del proceso

El proceso disciplinario observará en todo momento el respeto al debido proceso y al derecho a la defensa, que podrá ejercerse de manera oral o escrita, la confidencialidad estricta, la imparcialidad y objetividad con exclusión de cualquier conflicto de interés, la prevención de la revictimización y el mantenimiento de las medidas de protección durante toda su duración. La Comisión dispondrá de un plazo no mayor a 60 días desde la instauración del proceso disciplinario para emitir una resolución motivada.

Etapas 6: Resolución y Sanción

Resolución motivada

La resolución de la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario deberá estar motivada e incluirá los hechos analizados, las pruebas valoradas, la normativa aplicada, la determinación de responsabilidad, las sanciones o medidas correctivas, las acciones de seguimiento y la firma de los miembros que participaron. Será notificada a las partes en el término de 3 días a través de los canales oficiales, preservando la confidencialidad.

Sanciones para estudiantes

Para determinar que un acto representa violencia o discriminación de género, se valorarán el comportamiento derivado de estereotipos de género, el daño individual y colectivo, la asimetría de poder, las consecuencias y el contexto. Se recomienda incluir la opinión de un/a especialista en género. Las sanciones aplicables, conforme al artículo 28 del Código de Ética de IIDEA y la LOES, son:

1. **Faltas leves:** Amonestación escrita.
2. **Faltas graves:** Pérdida de dos asignaturas; o suspensión temporal de hasta dos períodos académicos ordinarios.
3. **Faltas muy graves:** Suspensión temporal de tres a cuatro períodos académicos ordinarios; o separación definitiva de la institución. La separación definitiva es competencia exclusiva del Órgano Colegiado Superior. Sin perjuicio de las sanciones impuestas, la Comisión podrá exigir, de manera complementaria, actividades de tipo formativo orientadas a la prevención y sensibilización.

Sanciones para personal docente

En el caso del personal docente, la determinación de la responsabilidad se realizará a través de la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario, conforme al presente Protocolo y al Código de Ética de IIDEA, garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa. La sanción aplicable se graduará según la gravedad de la falta y se ejecutará atendiendo a la modalidad de vinculación del docente:

Docentes con relación laboral

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 25 de 37

El personal docente que mantenga una relación laboral con el Instituto, establecido en el Régimen Especial de Trabajo para el personal académico de las IES particulares determinado en el artículo 70 de la LOES, conforme al Reglamento Interno de Trabajo de IIDEA, al Código del Trabajo, y los Acuerdos Ministeriales correspondientes, será sujeto a sanciones que van desde la amonestación escrita hasta la terminación de la relación laboral por visto bueno establecida en la normativa laboral aplicable.

Se considera que existe relación laboral sujeta a visto bueno, conforme al Código del Trabajo, a partir de la dedicación de medio tiempo en adelante. El personal docente no titular ocasional a tiempo parcial, vinculado mediante contrato civil conforme al artículo 10 del Reglamento de Selección del Personal Académico de IIDEA, se sujeta al régimen previsto en el apartado siguiente.

Docentes con relación civil:

El personal docente vinculado por un contrato civil será sujeto a medidas que comprenderán desde la amonestación escrita hasta la terminación anticipada o la no renovación del contrato, conforme a los términos establecidos en el contrato y a la normativa de educación superior aplicable.

En todos los casos, sin perjuicio de las sanciones internas, la institución podrá iniciar o coadyuvar en las acciones administrativas, civiles y penales que correspondan.

Sanciones para personal administrativo y de servicios

Para el personal administrativo y de servicios, la resolución se adoptará conforme al Reglamento Interno de Trabajo de IIDEA y el Código del Trabajo, pudiendo imponerse sanciones que van desde la amonestación escrita hasta la terminación de la relación laboral por visto bueno, conforme a los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. En los casos en que proceda el visto bueno de un docente o trabajador agresor, la Unidad de Procuraduría gestionará el trámite ante el Inspector del Trabajo en los plazos previstos por la ley. Sin perjuicio de las sanciones internas, la institución podrá iniciar las acciones civiles y penales que correspondan.

Impugnación

La resolución emitida por la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario podrá ser impugnada por cualquiera de las partes, la persona sancionada o la persona afectada mediante recurso de apelación ante el Órgano Colegiado Superior (OCS) en el término de cinco días contados a partir de su notificación. Cuando la sanción impuesta corresponda a una o un estudiante, docente o investigador conforme al artículo 207 de la LOES, de la resolución que emita el OCS sobre dicho recurso podrá recurrirse ante el Consejo de Educación Superior (CES), de conformidad con la normativa emitida por dicha entidad. Las sanciones de visto bueno aplicadas al personal administrativo, de servicios o docente con relación laboral se sujetarán al procedimiento y a las instancias de impugnación previstas en el Código del Trabajo.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 26 de 37

CAPÍTULO VI EJECUCIÓN, REPARACIÓN DEL DAÑO Y SEGUIMIENTO

La Unidad de Talento Humano, con el apoyo de Bienestar Institucional, será la encargada de dar seguimiento a la resolución e implementar medidas para asegurar la no repetición de este tipo de actos.

En los casos en que la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario concluya que no existen elementos suficientes para determinar la existencia de una falta disciplinaria, y siempre que no se trate de hechos de violencia de género, violencia sexual o violencia contra la mujer, casos en los que la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres prohíbe la imposición de métodos alternativos de resolución de conflictos, incluidas la conciliación y la mediación, en los procesos de atención, la Comisión podrá proponer a los involucrados, de forma voluntaria, acciones de restauración orientadas a fortalecer la convivencia armónica de la comunidad institucional. La suscripción de acuerdos de convivencia derivados de estas acciones será voluntaria y no constituirá una sanción; su incumplimiento no dará lugar por sí solo a un proceso disciplinario, sin perjuicio de que los hechos que lo motiven puedan ser denunciados de manera independiente.

6.1 Medidas Correctivas y de No Repetición

Una vez emitida la resolución, la institución ejecutará las sanciones administrativas correspondientes y notificará formalmente a las partes. Las sanciones impuestas serán registradas en el expediente del estudiante, docente o investigador en los medios físicos y/o digitales correspondientes, conforme al artículo 30 del Código de Ética de IIDEA (2026).

En los casos en que se sancione con la pérdida de asignaturas, la suspensión temporal o la separación definitiva, la persona sancionada no podrá exigir la devolución de valores de matrícula, aranceles ni pagos por servicios. Se capacitará de manera obligatoria a los equipos involucrados dentro del mes posterior al cierre del caso, con el fin de prevenir reincidencias y fortalecer las prácticas institucionales. Durante los doce meses siguientes al cierre de cada caso se realizará seguimiento trimestral para verificar que no se repitan las conductas sancionadas.

6.2 Monitoreo y Evaluación

El Instituto elaborará informes semestrales sobre los casos denunciados, protegiendo en todo momento la confidencialidad de los involucrados mediante la anonimización de los datos. Anualmente, se producirá un informe de evaluación del impacto, cumplimiento y eficacia del Protocolo, con recomendaciones de mejora que será puesto en conocimiento del Órgano Colegiado Superior. El Protocolo será actualizado cuando se produzcan reformas legales o cuando las recomendaciones de seguimiento así lo requieran, y los cambios aprobados se socializarán a toda la comunidad institucional.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 27 de 37

6.3 Reparación Integral para la Persona Afectada

La reparación del daño a la persona afectada es una obligación institucional independiente de las sanciones al agresor. Constituye parte esencial de la respuesta institucional y deberá ser proporcional a la gravedad del daño causado. Las medidas de reparación incluyen:

- **Restitución académica:** La persona afectada tendrá derecho a la recuperación de calificaciones, trabajos, evaluaciones o periodos académicos que hayan sido afectados directamente por la situación de violencia. Podrá solicitar retiro voluntario de asignaturas o del periodo académico sin consecuencia académica negativa mientras dure el proceso, y retomar sus estudios en condiciones equivalentes a las que tenía antes de los hechos.
- **Apoyo psicológico sostenido:** La institución garantizará acompañamiento psicológico continuo no solo durante el proceso sino por un periodo mínimo de seis meses posteriores al cierre del caso, con seguimiento periódico del estado emocional de la persona afectada.
- **Reparación simbólica:** Cuando la persona afectada así lo solicite, la institución podrá emitir un reconocimiento formal del daño causado y de las medidas adoptadas para su reparación, en los términos y con la difusión que la propia víctima considere adecuados.
- **Garantía de no repetición personalizada:** La institución adoptará medidas específicas orientadas a que la persona afectada pueda continuar o retomar su vida académica o laboral en condiciones de plena dignidad, seguridad y sin estigmatización. Estas medidas serán definidas en conjunto con la persona afectada y quedarán documentadas en el expediente del caso.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 28 de 37

RUTA DE ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO



1 DENUNCIA

Receptor el caso
Estudiantes: Dirección de Bienestar Estudiantil
Administrativo y docentes: Coordinación de Talento Humano

RUTA DE ACTUACIÓN

Frente a casos de violencia de género

1 REALIZAR DENUNCIA EN FISCALÍA



Bienestar institucional o Talento humano

- Acompañar en la denuncia

Bienestar institucional o Talento humano

- Seguimiento hasta cierre en fiscalía

2 ACTIVACIÓN DE RUTA DE ACCIÓN

Se podrá activar 1, 2 o 3 rutas

2 ENVIAR CASO RECTORADO / COMISIÓN DE ÉTICA



3 ACTIVAR MEDIDAS DE CONTENCIÓN, ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

Bienestar institucional o Talento humano

- Notificar el inicio del proceso a las partes involucradas

Gestor de denuncia

- Análisis de caso y derivación al OCS, en caso de ser necesario se deriva al comité de ética

Comisión de ética

- Elaborar informe de caso con recomendaciones
- Emitir resolución

Bienestar institucional u Talento Humano activará red de apoyo interna:

- Centro de Psicología
- Centro médico
- Área jurídica

Atender el caso según el ámbito de competencia

SI

EXISTE IMPUGNACIÓN

NO

Comisión de ética

- Emitir resolución definitiva

Órgano Colegiado Superior (OCS)

- Dispone resolución de medidas a las áreas competentes

Bienestar institucional o Talento humano

- Notificación de resultados del proceso a las partes involucradas

Seguimiento de caso



	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 29 de 37

Descripción textual de la ruta de actuación (equivalente al gráfico anterior):

- **Detección y comunicación:** cualquier miembro de la comunidad que conozca un caso lo comunica a la Unidad de Bienestar Institucional (estudiantes) o a la Unidad de Talento Humano (personal docente, administrativo y de servicios), o a través de los canales habilitados (correo institucional, formulario digital o buzón virtual).
- **Primera acogida y medidas urgentes:** se brinda atención prioritaria y contención emocional, se activa la intervención psicológica en crisis (PAPS) y se adoptan las medidas de protección necesarias para garantizar la integridad de la persona afectada.
- **Denuncia:** la persona afectada o quien tenga conocimiento del caso presenta la denuncia ante la Unidad competente, que la registra de forma confidencial.
- **Activación de rutas externas:** cuando los hechos puedan constituir delito, se informa sobre las instancias externas y se articula con el ECU-911, la Fiscalía General del Estado y las Unidades Judiciales competentes, brindando acompañamiento institucional.
- **Investigación y fase disciplinaria:** la Comisión de Ética y Régimen Disciplinario conoce, analiza y sustancia el caso conforme al Código de Ética y al presente Protocolo, respetando el debido proceso y el derecho a la defensa.
- **Resolución y sanción:** emitida la resolución, la institución ejecuta las sanciones administrativas que correspondan.
- **Reparación integral y seguimiento:** se adoptan medidas de reparación para la persona afectada y se efectúa el seguimiento del caso y de las garantías de no repetición.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 30 de 37

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. – El Instituto Superior Tecnológico de Innovación y Desarrollo Empresarial Alemán – IIDEA fomentará políticas institucionales para promover la igualdad, equidad e inclusión como un eje transversal en su modelo educativo.

SEGUNDA. – El presente Protocolo entrará en vigor desde el momento de su aprobación por parte del Rector y será publicado en la página oficial de la institución.

TERCERA. – La Unidad de Talento Humano, conjuntamente con la Unidad de Bienestar Institucional, realizarán una revisión y actualización anual del presente Protocolo cuando los cambios en la normativa nacional o las necesidades institucionales así lo requieran.

CUARTA. – Se prohíbe a todos los miembros de la comunidad educativa todo tipo de discriminación o conducta que vulnere las políticas de prevención de violencia que promueve la institución, incluyendo toda forma de acoso sexual, laboral, psicológico, digital, entre otros, conforme al artículo 15 del Código de Ética de IIDEA (2026).

QUINTA. – Cualquier disposición no contemplada en el presente Protocolo o que requiera interpretación será conocida y resuelta por el Órgano Colegiado Superior de IIDEA, en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador, la LOES, el Estatuto IIDEA y la normativa interna del Instituto.

SEXTA. – El presente Protocolo se complementa con el Código de Ética de IIDEA (2026), el Reglamento del Estudiante y demás normativa interna vigente. En caso de contradicción, prevalecerá la norma de mayor jerarquía.

SÉPTIMA. – El tratamiento de los datos personales recabados en aplicación del presente Protocolo, incluidos los datos sensibles relativos a salud, vida sexual o situaciones de violencia, se realizará conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. IIDEA actuará como responsable del tratamiento; la base de licitud será el cumplimiento de una obligación legal y el interés vital de la persona afectada. El expediente se conservará de forma separada del expediente académico o laboral, con acceso restringido a las personas e instancias que intervienen en el proceso, por el plazo necesario para el cumplimiento de sus fines y las obligaciones de archivo aplicables. La persona denunciante y la persona afectada podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición conforme a dicha Ley.

RAZÓN. – El presente Protocolo de Prevención y Atención de Toda Forma de Violencia, Acoso y Discriminación fue aprobado por el Rector del Instituto Superior Tecnológico de Innovación y Desarrollo Empresarial Alemán – IIDEA, mediante Resolución No. RT - 005 – 2026, del 07 de agosto de 2026.


 Dr. Giuseppe Marzano PhD
RECTOR

Instituto Superior Tecnológico de Innovación y Desarrollo Empresarial Alemán - IIDEA

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 31 de 37

ANEXOS

Anexo 1: Formulario Único de Denuncia

El formulario único de denuncia recogerá la siguiente información mínima:

Sección 1 – Datos de la persona denunciante:

- Nombres y apellidos completos
- Cédula de identidad
- Género
- Correo electrónico y teléfono de contacto
- Calidad en que comparece (estudiante / docente / personal administrativo / testigo)
- Carrera o unidad a la que pertenece

Sección 2 – Datos de la presunta persona agresora:

- Nombres y apellidos completos (si se conocen)
- Cargo o calidad institucional

Sección 3 – Descripción de los hechos:

- Fecha(s), hora(s) y lugar(es) en que ocurrieron los hechos
- Relato claro y detallado de los hechos
- Identificación de posibles testigos

Sección 4 – Evidencias:

- Documentos, capturas de pantalla, mensajes, fotografías, informes médicos u otras pruebas disponibles (adjuntar)

Sección 5 – Firma:

- Firma de la persona denunciante y fecha
- Firma y datos de quien recepta

Forms: Formulario de Denuncia: [Formulario de Denuncia : Rellenar formulario](#)

La ausencia de uno o varios de estos elementos no constituirá justificación para no receptar la denuncia.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 32 de 37

Anexo 2: Recomendaciones para Evitar la Revictimización

El personal que recepta denuncias y acompaña el proceso deberá observar las siguientes recomendaciones:

Al recibir la denuncia:

- Actuar de forma inmediata ante cualquier indicio de violencia.
- Buscar un espacio físico que garantice privacidad, confidencialidad y respeto por todos los derechos de la persona.
- No emitir opiniones, juicios de valor ni cuestionar la situación de violencia.
- No confrontar a la persona afectada con la persona agresora.
- No referirse a la persona afectada como «víctima» durante la conversación directa con ella.
- No culpabilizar, negar ni minimizar la violencia o el abuso.
- No cuestionar el relato ni hacer preguntas revictimizantes —sobre la ropa que llevaba, por qué estaba sola, si consumió sustancias, etc.—
- Expresar que la persona hizo lo correcto al revelar lo sucedido.
- No prometer lo que no se puede cumplir.
- Tomar el relato espontáneo con la primera ocasión en que se cuente, evitando que la persona lo repita ante personas que no van a poder ayudarle.

Durante el proceso:

- Custodiar el expediente con información sobre la situación. Este expediente debe estar separado del expediente académico o laboral y con acceso estrictamente restringido.
- Mantener la confidencialidad de la información en todas las etapas del proceso.
- Garantizar que las diligencias se realicen con el menor impacto posible sobre la persona afectada.
- Asegurar el cumplimiento de los plazos para evitar retardos injustificados.

Fuente: Adaptado de UNICEF (2016). Protocolo de actuación en situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso y hostigamiento sexual; y SENESCYT (2019).

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 33 de 37

Anexo 3: Referencias Bibliográficas

- Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Asamblea Nacional (2010, reformada en 2018). Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Quito.
- Asamblea Nacional (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM). Quito.
- Congreso Nacional (2005). Código del Trabajo. Quito.
- IIDEA (2026). Código de Ética del Instituto Superior Tecnológico de Innovación y Desarrollo Empresarial Alemán – IIDEA. Quito.
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos (2014). Código Orgánico Integral Penal (COIP). Quito.
- Ministerio del Trabajo (2025). Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 (sector privado) y su reforma MDT-2025-186, que desarrollan la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo (2024). Quito.
- OEA (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará). Washington: Organización de los Estados Americanos.
- ONU (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.
- PUCE (2018). Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito: PUCE.
- Reyes-Valenzuela, C., Larrea-Castelo, M. y Guarderas-Albuja, P. (2024). Efectos psicosociales del acoso sexual en estudiantes de instituciones de educación superior de Quito, Ecuador. *Revista Castalia*, 42, 51-73.
<https://doi.org/10.25074/07198051.42.2699>
- SENESCYT (2019). Protocolo de prevención y atención en casos de conflicto, violencia, acoso y discriminación basada en género y orientación sexual en institutos superiores públicos. Acuerdo Nro. SENESCYT-2019-139. Quito.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 34 de 37

- UNICEF (2016). Protocolo de actuación en situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso y hostigamiento sexual.
- Vélez Verdugo, C. (2023). El ciberacoso sexual, otro tipo de violencia de género en las universidades ecuatorianas en el postcovid 2020-2023: una prioridad pendiente. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)*, 35(2), 237-261.
<https://doi.org/10.54674/ess.v35i2.841>

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 35 de 37

Anexo 4: Tipos de violencia

¿Qué tipos de violencia existen?

Tipo de violencia	¿Qué es?	Formas concretas
Violencia física	Todo acto u omisión que produzca o pueda producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte a una persona, mediante el uso intencional de la fuerza o de cualquier objeto. En su forma más extrema lleva al homicidio o femicidio. (LOIPEVCM, Art. 10; COIP, Art. 156)	Golpear, quemar, patear, dar puñetazos, morder, desfigurar, abofetear, empujar, usar objetos o armas para lastimar, cortar, arrancar el cabello, restringir el movimiento.
Violencia psicológica	Acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, provocar descrédito, perturbar o controlar la conducta, las creencias o las decisiones de una persona. Incluye conductas que no implican necesariamente violencia física. (LOIPEVCM, Art. 10; COIP, Art. 157)	Insultos y humillaciones públicas o privadas, ironías y burlas, amenazas, chantajes, manipulación emocional, aislamiento o confinamiento, vigilancia y control, retención de información, hostigamiento, ignorar o descuidar intencionalmente a la persona.
Violencia verbal	Forma de violencia psicológica ejercida a través del lenguaje oral o escrito, con el fin de menospreciar, ridiculizar o amenazar a una persona, tanto en privado como ante otras personas. (UNICEF et al., 2003 en CNIG, 2017)	Insultos, acusaciones, críticas degradantes, órdenes agresivas o gritos, juicios, discursos hirientes, mensajes agresivos, amenazas basadas en religión, cultura, idioma, orientación sexual o tradiciones.
Violencia sexual	Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre la vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación. Abarca tanto el ámbito público como el privado. (LOIPEVCM, Art. 10; COIP, Arts. 166, 170, 171)	Acoso sexual en cualquier espacio (trabajo, aula, entorno virtual), gestos, frases o acercamientos no deseados, miradas dirigidas con connotación sexual, obstrucción del paso, insinuaciones o expresiones verbales de contenido sexual, exhibicionismo, toqueteos sin consentimiento, abuso sexual, violación, tráfico y explotación sexual, forzar relaciones sin protección.
Violencia digital o ciberacoso	Toda forma de acoso, hostigamiento, amenaza o humillación realizada a través de	Envío de mensajes, imágenes o videos con contenido sexual sin consentimiento, difusión no

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 36 de 37

Tipo de violencia	¿Qué es?	Formas concretas
Violencia económica y patrimonial	medios digitales, redes sociales o plataformas institucionales, que cause daño psicológico, emocional o reputacional a la persona afectada. (Código de Ética IIDEA, Art. 15, numeral 4) Toda acción u omisión que afecte la autonomía económica de una persona, limitando su acceso a recursos, ingresos, educación o trabajo. Es causa y efecto de las relaciones de poder desiguales. (LOIPEVCM, Art. 10; UNICEF et al., 2003 en CNIG, 2017)	autorizada de imágenes íntimas, comentarios ofensivos o amenazantes en redes, suplantación de identidad digital, persecución o vigilancia en línea, exposición pública de información privada. Apropiarse de ingresos o bienes ajenos, impedir el acceso a educación o trabajo remunerado, negar el acceso a servicios, obstaculizar el ejercicio de derechos civiles o sociales, exclusión de ciertas funciones o puestos de trabajo.
Discriminación	Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en género, orientación sexual, etnia, edad, religión, discapacidad, condición socioeconómica u otras condiciones, que tenga por objeto anular o limitar el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad. (COIP, Art. 176)	Trato desfavorable por razones de género o identidad, exclusión de actividades o espacios, estereotipos negativos, estigmatización, impedimento de ascensos o reconocimientos, separación injustificada en el uso de espacios comunes.
Actos de odio	Actos de violencia física o psicológica motivados por prejuicio hacia la nacionalidad, etnia, edad, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, estado de salud u otras condiciones protegidas. (COIP, Art. 177)	Agresiones físicas o verbales motivadas por odio, amenazas grupales, incitación a la violencia, humillaciones sistemáticas dirigidas a una persona por su identidad.

Fuente: Elaborado con base en LOIPEVCM (2018), COIP (2014), UNICEF (2016) en Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017), Código de Ética IIDEA (2026). Adaptado para aplicación institucional sin distinción de género.

	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	Fecha de Vigencia: 2026
Versión: 1.0		Página 37 de 37

Anexo 5: Guía Rápida en Lenguaje Sencillo

Esta guía está dirigida especialmente a estudiantes de primer ingreso y personal de servicios. Su objetivo es explicar de forma clara y directa qué hacer ante una situación de violencia, acoso o discriminación.

¿Qué es violencia dentro de IIDEA?

Es cualquier acto que te cause daño físico, psicológico, sexual o digital, o que te trate de forma diferente por quién eres. Incluye golpes, insultos, acoso, tocamientos no deseados, mensajes ofensivos, y muchos otros.

¿Qué puedes hacer si esto te ocurre?

- Habla con alguien de confianza en la institución. No tienes que enfrentarlo solo/a.
- Puedes ir a Bienestar Institucional (estudiantes) o a Talento Humano (docentes y personal) solo para conversar, sin necesidad de presentar una denuncia formal.
- Tienes derecho a que te escuchen con respeto, sin juzgarte y sin presionarte.
- Si estás en peligro ahora mismo, llama al ECU-911.
- Si es fuera del horario de IIDEA, llama al 1800-101-010 (gratuito, disponible las 24 horas).

¿Qué pasa si presentas una denuncia?

- Tu identidad se mantiene confidencial.
- Recibirás apoyo psicológico durante todo el proceso.
- No sufrirás represalias por denunciar.
- La institución investigará el caso y tomará medidas.
- Tus actividades académicas o laborales no se verán afectadas por protegerte.