



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LICEO CRISTIANO

Departamento de Bienestar Institucional

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

En casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual

CONTROL DEL DOCUMENTO	
Código	PROT-BI-2026-001
Versión	2.0
Fecha de elaboración	11 de mayo del 2026
Fecha de aprobación (OCS)	15 / Junio / 2026
Vigencia	2026 – 2027
Próxima programada revisión	Junio de 2027
Elaborado por	Coordinación de Bienestar Institucional — Msc. Junia Ciurliza
Aprobado por	PhD. Vicky Choez Game, MSc. — Rectora, Presidenta del OCS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción	3
2. Justificación	3
3. Política Institucional	4
4. Base Normativa	5
5. Objetivos del Protocolo	9
6. Ámbito de Aplicación	10
7. Principios	10
8. Procedimientos de prevención, recepción, administración y cierre.....	11
9. Definiciones de los tipos de violencia	14
10. Hechos que se pueden denunciar bajo la normativa ecuatoriana	16
11. Firmas de responsabilidad.....	17
Anexo — Ficha de Reporte de Incidentes o Agresión.....	19

1. Introducción

El Instituto Superior Tecnológico Liceo Cristiano (ISTLC) es una institución de educación superior cuya misión es formar profesionales con excelencia académica, fundamentados en valores humanos, espirituales y sociales al servicio de Dios y la comunidad. En la actualidad, el Instituto diversifica su oferta académica a través de las carreras de Tecnología Superior en Administración, Desarrollo de Software, Asistencia Pedagógica (con nivel equivalente a Tecnología Superior) y Tecnología Superior en Acción Pastoral.

Consciente de su rol social y normativo, el ISTLC reconoce la importancia imperativa de implementar el presente Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual. La finalidad central de este instrumento es proveer herramientas técnicas y procedimentales efectivas para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación, garantizando así espacios educativos armónicos, seguros y libres de violencia para toda la comunidad.

Este protocolo delimita con precisión el campo de acción institucional al momento de receptar alguna denuncia. Para ello, el documento se estructura de la siguiente manera:

- **Objetivos y Base Normativa:** alineación con el marco legal nacional vigente.
- **Ámbito de Aplicación y Principios:** directrices éticas que rigen el debido proceso (confidencialidad, no revictimización, celeridad).
- **Procedimientos Operativos:** rutas claras para los actores institucionales en las fases de prevención, protección, acompañamiento y cierre de los casos de las personas agraviadas.

2. Justificación

El Instituto Superior Tecnológico Liceo Cristiano identifica la imperativa necesidad de abordar de manera transversal la violencia basada en género y orientación sexual en el ámbito de la educación superior ecuatoriana. Esta problemática no solo vulnera gravemente la integridad física, sexual y psicológica de las personas, sino que constituye una transgresión directa a los derechos humanos y un obstáculo crítico para el desarrollo social, equitativo y económico del país.

Para contextualizar el alcance de este fenómeno, se consideran los siguientes fundamentos teóricos y estadísticos:

Marco Conceptual Global: la definición de violencia de género propuesta por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1995) determina que esta comprende cualquier acto de violencia sexista que resulte o pueda resultar en daño físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas, la coerción y la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada. Esto abarca desde agresiones físicas y verbales hasta violencia institucional, económica y simbólica.

Problema de Salud Pública: en las últimas décadas, la comunidad internacional ha catalogado a la violencia de género como un problema de salud pública global que trasciende variables de edad, condición socioeconómica, religión o etnia, convirtiéndose en un desafío estructural que afecta de forma sistemática a las mujeres en todo el mundo (Mancero et al., 2020).

Realidad Nacional Sintomática: en el contexto de Ecuador, los indicadores estadísticos reflejan una situación alarmante. Históricamente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,

2017) ya advertía un crecimiento crítico en los registros de femicidios en el país. Asimismo, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2019a), el 65 % de las mujeres ecuatorianas han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida, y un 32 % reportó haberla sufrido en los últimos 12 meses.

En el ámbito específico de la educación superior, la violencia y el acoso sexual adquieren manifestaciones multifactoriales que alteran gravemente la convivencia armónica. Estas dinámicas se expresan comúnmente a través de tensiones conflictivas en las relaciones de pareja entre estudiantes, conductas de acoso o abuso de poder por parte de docentes y personal administrativo, así como comentarios intimidatorios y sexualizados que vulneran directamente la dignidad, la integridad y el rendimiento académico del estudiantado.

Frente a esta realidad diagnóstica, el Instituto Superior Tecnológico Liceo Cristiano (ISTLC) asume una postura de tolerancia cero, rechazando la indiferencia ante cualquier manifestación de violencia o discriminación en su comunidad educativa. En este sentido, la vigencia y aplicación estricta del presente instrumento es fundamental, puesto que dota a la institución de pautas metodológicas rigurosas, claras y efectivas para la gestión integral de conflictos. A través de este esfuerzo, el ISTLC trabaja activamente en la deconstrucción de asimetrías de género, la mitigación de riesgos institucionales y la promoción permanente de una cultura de paz, igualdad y respeto absoluto en el campus.

3. Política Institucional

El Instituto Superior Tecnológico Liceo Cristiano, en su firme compromiso con la promoción de un ambiente educativo seguro, inclusivo y libre de violencia, acoso y discriminación, establece la siguiente Política Institucional en el marco del Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual:

Rechazo absoluto de la violencia, el acoso y la discriminación: la Institución repudia enérgicamente cualquier forma de violencia, acoso o discriminación basada en género u orientación sexual. Estamos comprometidos en garantizar un ambiente de respeto mutuo y dignidad para todos los miembros de nuestra comunidad educativa.

Compromiso con la sensibilización y educación: reconocemos la importancia de la sensibilización y la educación como herramientas fundamentales para prevenir la reproducción de patrones culturales patriarcales. Impulsaremos programas y actividades destinados a sensibilizar a todo el personal administrativo, docente y estudiantes sobre los temas de género, equidad y respeto, con el fin de fomentar la comprensión y el cambio cultural necesario.

Atención integral a denuncias: cualquier denuncia presentada en el Instituto relacionada con acoso, discriminación o violencia será tratada con la máxima seriedad y confidencialidad. Nuestra institución se compromete a revisar, analizar y canalizar dichas denuncias de manera eficaz y oportuna. Tomaremos medidas concretas para detener, prevenir, apoyar y reparar cualquier efecto adverso que estas conductas puedan haber causado.

Procesos disciplinarios internos: las conductas de acoso, discriminación y violencia son consideradas faltas graves que darán lugar a procesos disciplinarios institucionales independientes de cualquier proceso penal externo. Estos procesos se llevarán a cabo con el debido proceso y garantías, con el objetivo de sancionar a los responsables y prevenir futuros incidentes.

Compromiso con el bienestar de la comunidad educativa: reconocemos que el acoso, la discriminación y la violencia afectan negativamente el bienestar de todos los integrantes de la comunidad educativa. Estas conductas vulneran los derechos humanos de las personas y perjudican su entorno en los ámbitos familiar, laboral y estudiantil. Nos comprometemos a brindar apoyo y recursos necesarios para mitigar los impactos negativos en las víctimas y promover su recuperación.

El Instituto Superior Tecnológico Liceo Cristiano reafirma su compromiso de liderar el camino hacia un entorno educativo inclusivo, equitativo y seguro, donde todos los individuos sean respetados y valorados. Esta política se implementará de manera efectiva y constante para garantizar el cumplimiento de nuestros principios y valores institucionales.

3.1 Vigencia y actualización

El presente Protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación formal por el Órgano Colegiado Superior (OCS) del ISTLC y tendrá una vigencia de dos (2) años, comprendida entre 2026 y 2028, pudiendo ser revisado y actualizado antes de dicho plazo cuando existan reformas al marco normativo nacional aplicable, recomendaciones de los organismos de control (CES, CACES, SENESCYT, MINEDEC) o necesidades institucionales debidamente justificadas. La Coordinación de Bienestar Institucional será responsable de custodiar la versión vigente y de proponer al OCS las actualizaciones periódicas correspondientes.

4. Base Normativa

Para el desarrollo del presente protocolo se han considerado las siguientes normativas:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Código Orgánico Integral Penal (COIP).
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018).
- Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior del CES.
- Reglamento de Régimen Académico del Instituto Superior.

4.1 Constitución de la República del Ecuador

Art. 341. El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades.

Art. 66, numeral 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

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

4.2 Código Orgánico Integral Penal (COIP)

El Código Orgánico Integral Penal, en sus artículos, menciona lo siguiente:

Art. 156. Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar: la persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

Art. 157. Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: señala que comete delito de violencia psicológica la persona que 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, contra la mujer o miembros del núcleo familiar, y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año. Si la infracción recae en personas de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, o si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años.

Art. 158. Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar: refiere que la persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Art. 159. Contravenciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar: será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días. La persona que agrede físicamente a la mujer o miembros del núcleo familiar, por medio de puntapiés, bofetadas, empujones o cualquier otro modo que signifique uso de la fuerza física sin causarle lesión, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a diez días o trabajo comunitario de sesenta a ciento veinte horas y medidas de reparación integral.

La persona que realice actos de sustracción, destrucción o retención de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales o bienes de la sociedad de hecho o conyugal, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con trabajo comunitario de cuarenta a ochenta horas y la devolución de los bienes o el pago en valor monetario de los mismos, y medida de reparación integral. La persona que, por cualquier medio, profiera improperios o expresiones en descrédito o deshonor en contra de la mujer o miembros del núcleo familiar, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con cincuenta a cien horas de trabajo comunitario y se dispondrá el tratamiento psicológico a la persona agresora y a las víctimas, así como medidas de reparación integral.

Art. 166. Acoso sexual: la persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo 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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Art. 170. 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, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años. Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de diez a trece años.

Art. 176. Discriminación: la 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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

4.3 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018)

Art. 5. Sobre los derechos de las y los estudiantes: en el literal j) se reconoce el derecho a desarrollarse en un ámbito educativo libre de todo tipo de violencia.

Art. 86. La Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior: entre sus atribuciones están: promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia; c) brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos; d) formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La Unidad de Bienestar Estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento.

Art. 207. Sanciones para estudiantes, profesores, investigadores, servidores y trabajadores: las instituciones del Sistema de Educación Superior, así como los organismos que lo rigen, estarán en la obligación de aplicar las sanciones para las y los estudiantes, profesores e investigadores, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian.

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

- a. Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución.
- b. Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar a la moral y las buenas costumbres (...).
- c. Cometer cualquier acto de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales.
- d. Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima (...).

- e. No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley, el ordenamiento jurídico ecuatoriano o la normativa interna de la institución de educación superior (...).

Según la gravedad de las faltas cometidas, estas serán leves, graves y muy graves, y las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación escrita.
- b) Pérdida de una o varias asignaturas.
- c) Suspensión temporal de sus actividades académicas.
- d) Separación definitiva de la Institución, que será considerada como causal legal para la terminación de la relación laboral, de ser el caso.

4.4 Reglamento para garantizar la igualdad de todos los actores en el sistema de educación superior del CES

Esta norma desarrolla algunos principios relevantes:

Artículo 4. Principio de igualdad: consiste en garantizar las mismas posibilidades y condiciones a todos los actores del Sistema de Educación Superior para promover la igualdad de trato y el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales. La igualdad plantea la adopción de medidas afirmativas tendientes a superar formas sociales, económicas, culturales y políticas excluyentes y discriminatorias, e involucra la apertura de oportunidades en respuesta a condiciones de desigualdad y asimetría estructuralmente generadas.

Artículo 5. Principio de equidad y protección: constituye el conjunto de prácticas y acciones afirmativas tendientes a la superación de condiciones de discriminación, desigualdad y exclusión estructuralmente creadas, principalmente aquellas que incidan en la distribución y redistribución de recursos y la apertura de oportunidades.

Artículo 6. Principio de participación y no discriminación: las IES adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar la participación equitativa y paritaria de todos los actores en todos los niveles de las funciones sustantivas de la educación. Están prohibidas las prácticas o normas internas que generen exclusión, restricción o violencia física, psicológica o moral entre personas en razón de fundamentos arbitrarios o irracionales que restrinjan el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades.

4.5 Reglamento de Régimen Académico del Instituto Superior

El Reglamento Académico del Instituto Superior Tecnológico Liceo Cristiano determina que:

«El Instituto mantiene un Departamento de Bienestar Institucional, unidad administrativa destinada a promover la orientación vocacional, coordinar actividades extracurriculares, el manejo de subvenciones, becas, atención psicológica, y la participación equitativa e igualitaria de toda la comunidad estudiantil, docente y administrativa».

5. Objetivos del Protocolo

5.1 Objetivo General

Establecer los lineamientos de prevención, actuación, seguimiento y término frente a situaciones de acoso sexual, discriminación y violencia, como una forma de garantizar protección de manera efectiva entre los miembros de la comunidad educativa y aplicar las garantías constitucionales.

5.2 Objetivos Específicos

- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer que puedan suscitarse dentro de la comunidad educativa.
- Fomentar en todo tiempo una cultura de prevención y respeto contra cualquier acto de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer.
- Implementar respuestas rápidas y viables ante cualquier denuncia que pudiera presentarse, dándoles seguimiento y atención a los miembros de la comunidad educativa, respetando los derechos de las partes involucradas.
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y el seguimiento de los casos de los estudiantes.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

6. Ámbito de Aplicación

Este protocolo será socializado y se aplicará de manera obligatoria en toda la comunidad educativa del Instituto Superior. Serán parte activa: las autoridades, el personal administrativo, el personal de servicios, el personal académico, trabajadores, docentes e investigadores/as, personas voluntarias, becarios/as, coordinadores de carreras, el médico institucional, estudiantes, graduados o cualquier persona que preste sus servicios en la institución de educación superior, así como las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

7. Principios

Los principios sobre los cuales se regirá el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y sexualidad del Instituto son:

Confidencialidad

La persona que denuncia un hecho de violencia y/o discriminación basada en género o sexualidad debe tener conocimiento de que su denuncia estará bajo estricta confidencialidad durante todo el proceso de aplicación del Protocolo.

Imparcialidad

Las personas que integran las instancias que lleguen a conocer y procesar los hechos de violencia y/o discriminación basada en género o sexualidad deben evitar conjeturas y juicios previos; muy particularmente en la Unidad de Bienestar, en el Comité de Ética Especializado y en el Órgano Colegiado.

Igualdad y no discriminación

Acorde con lo referido en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018), «ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de

conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente».

Atención, protección y acompañamiento

La víctima recibirá atención prioritaria y especializada durante todo el proceso para garantizar su integridad física, psicológica y sexual, a través de la gestión de medidas de protección, orientación gratuita y acompañamiento en los trámites respectivos, siempre y cuando lo desee.

Oportunidad y celeridad

Todas las acciones, procedimientos y medidas contempladas en el presente Protocolo deben ser aplicadas de manera inmediata, ágil y oportuna, lo que implicará que se elimine todo trámite administrativo innecesario.

No revictimización

Durante la aplicación del Protocolo, la víctima no debe sufrir nuevas agresiones, sean o no intencionadas, por lo que no puede ser sometida a rendir versiones adicionales después de haber presentado su denuncia, ni ser confrontada con la(s) persona(s) denunciada(s). Tampoco cabe la exposición pública de su identidad, el retardo injustificado en los procesos, la desprotección, la negación y/o la falta injustificada de atención efectiva.

8. Procedimientos de prevención, recepción, administración y cierre de casos de acoso, discriminación y violencia

Fase 1. Medidas de prevención

Medidas de prevención	Acciones a realizar
Formación y sensibilización	● Desarrollar actividades de formación dirigidas a estudiantes, docentes, personal administrativo y trabajadores. ● Difundir el contenido del presente protocolo a toda la comunidad educativa. ● Realizar campañas comunicacionales orientadas a sensibilizar sobre la prevención de todas las formas de violencia hacia las mujeres y grupos de atención prioritaria dentro de la institución. ● Implementar programas permanentes de capacitación sobre el derecho a una vida libre de violencia y el respeto a los derechos humanos. ● Promover espacios de diálogo, convivencia y cultura de paz dentro de la comunidad educativa.

Fase 2. Recepción

Recepción	Acciones a realizar
Contacto con la Unidad de Bienestar Institucional	● Toda persona integrante de la comunidad educativa que haya sido víctima de acoso, discriminación o violencia de género podrá acudir a la Unidad de Bienestar Institucional.

Recepción	Acciones a realizar
	- En caso de que la denuncia sea presentada por una tercera persona, la Unidad de Bienestar Institucional contactará inmediatamente a la persona afectada para continuar con el proceso correspondiente. - Se permitirá la presentación de denuncias mediante correo electrónico institucional u otros medios autorizados, garantizando acompañamiento y asesoramiento adecuado.
Traslado de denuncias a la Unidad de Bienestar Institucional	Cuando las denuncias sean presentadas ante Rectorado, Vicerrectorado, Coordinación Académica u otra dependencia institucional, estas deberán ser remitidas de manera inmediata a la Unidad de Bienestar Institucional para el respectivo tratamiento.
Denuncias contra exalumnos o exempleados	Si la persona denunciada ya no pertenece a la institución al momento de presentarse la denuncia, el Instituto recopilará la información necesaria y la remitirá a la Fiscalía General del Estado u organismos competentes.

Fase 3. Asesoramiento y presentación de la denuncia

Asesoramiento y presentación de la denuncia	Acciones a realizar
Primer contacto	- La Unidad de Bienestar Institucional incentivará, sin obligar, a la persona afectada a presentar la denuncia. - Informará sobre sus derechos, incluyendo confidencialidad, protección y acompañamiento integral. - Comunicará la obligación institucional de reportar ante las autoridades competentes cuando existan indicios de un posible delito. - Brindará orientación y apoyo psicológico, médico y legal, según corresponda. - Garantizará el respeto a los derechos y garantías constitucionales de la persona afectada. - Facilitará el acceso a patrocinio jurídico de la Defensoría Pública, de ser necesario.
Presentación de la denuncia	- Las denuncias podrán presentarse de forma escrita mediante formulario confidencial o de manera verbal ante la Unidad de Bienestar Institucional. - En caso de denuncia verbal, se levantará un acta o informe correspondiente, aun cuando la persona afectada no desee firmarlo.

Fase 4. Acciones una vez recibida la denuncia

Procedimiento	Acciones a realizarse
Determinación de medidas de protección	- La Unidad de Bienestar Institucional notificará a Rectorado sobre la denuncia recibida. - Se emitirá un informe técnico con recomendaciones elaboradas por la Comisión Interna para la Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia. - Rectorado aprobará las medidas de protección inmediatas, las cuales serán comunicadas a la persona afectada.
Modalidades de medidas de protección	- Separación de espacios físicos o virtuales entre las partes involucradas. - Flexibilidad académica o laboral para la persona afectada. - Reprogramación de actividades académicas o administrativas. - Incremento de medidas de seguridad y monitoreo institucional. - Protección contra represalias y garantía de confidencialidad para víctimas y testigos.
Administración de procesos	- La Comisión Interna realizará una investigación imparcial, objetiva y profesional. - Se coordinará la implementación y evaluación de las medidas de protección adoptadas. - El incumplimiento de las medidas de protección será sujeto a sanción conforme a la normativa institucional vigente.
Etapas de seguimiento interno	- Mantener reuniones periódicas con la persona afectada para brindar acompañamiento y apoyo. - Informar sobre el estado del caso y los procedimientos realizados. - Verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas. - Emitir documentación justificativa en caso de ausencias relacionadas con el proceso. - Coordinar acciones de seguimiento ante cambios administrativos o reubicaciones. - Elaborar informes técnicos de seguimiento y cierre.

Fase 5. Cierre del caso

Cierre del caso	Acciones a realizar
Motivos para el cierre del caso	- El caso podrá cerrarse o archivarse cuando se determine que la persona afectada ya no se encuentra en situación de riesgo. - Cuando no existan elementos suficientes para continuar el proceso institucional o penal. - Cuando las causas que originaron la denuncia hayan cesado. - Cuando exista resolución o dictamen emitido por autoridad competente.

9. Definiciones de los tipos de violencia

Violencia física

Definición	Formas de violencia física
Es toda acción que provoca daño, dolor, lesión o afectación corporal mediante el uso intencional de la fuerza física. En sus formas extremas puede derivar en feminicidio o muerte por razones de género.	● Golpear. ● Patear. ● Empujar. ● Abofetear. ● Morder. ● Quemar. ● Cortar. ● Arrancar el cabello. ● Utilizar objetos o armas para causar daño.

Violencia psicológica

Definición	Formas de violencia psicológica
Son acciones o comportamientos que afectan la estabilidad emocional, la autoestima y la seguridad de una persona, causando miedo, humillación o inseguridad.	● Insultos y humillaciones. ● Gritos. ● Amenazas. ● Chantajes. ● Manipulación emocional. ● Aislamiento. ● Control de la libertad personal. ● Retención de información.

Violencia verbal

Definición	Formas de violencia verbal
Comprende expresiones orales o escritas que buscan menospreciar, intimidar o causar daño emocional a una persona.	● Insultos. ● Acusaciones. ● Críticas degradantes. ● Órdenes agresivas. ● Gritos. ● Discursos ofensivos. ● Amenazas relacionadas con religión, cultura, orientación sexual o identidad.

Violencia sexual

Definición	Formas de violencia sexual
Es cualquier acto o conducta de naturaleza sexual realizado sin consentimiento, mediante coerción, intimidación o abuso de poder.	● Acoso sexual. ● Gestos o insinuaciones sexuales no deseadas. ● Miradas intimidantes. ● Obstrucción del paso. ● Comentarios sexuales ofensivos. ● Exhibicionismo. ● Violación. ● Relaciones sexuales forzadas. ● Explotación sexual. ● Abuso sexual infantil.

Violencia socioeconómica

Definición	Formas de violencia socioeconómica
Es toda acción orientada a limitar, controlar o impedir el acceso de una persona a recursos económicos, laborales, educativos o sociales.	● Retención de ingresos. ● Impedimento para trabajar. ● Negación de acceso a la educación. ● Exclusión laboral. ● Restricción de derechos económicos y sociales. ● Negación de acceso a servicios básicos.

Violencia simbólica

Definición	Formas de violencia simbólica
Es toda conducta que reproduce estereotipos, prejuicios o mensajes discriminatorios mediante símbolos, imágenes, lenguaje o prácticas sociales.	● Publicidad sexista. ● Lenguaje discriminatorio. ● Imágenes ofensivas. ● Mensajes que reproducen desigualdad o discriminación.

10. Hechos que se pueden denunciar bajo la normativa legal ecuatoriana

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, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

Acoso: el Convenio 190 establece el derecho de toda persona a desarrollarse en un ambiente libre de violencia, acoso y discriminación, rompiendo las brechas y barreras por cuestiones de género; y convoca a todos los actores a intervenir de manera articulada, promoviendo un rol activo del gobierno, trabajadores, empleadores, la comunidad y la familia para alcanzar un ambiente de trabajo justo, equitativo y con derechos (OIT, 2022).

Acoso laboral: también conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (art. 13) como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso sexual: la persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo 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, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Agresor/a: es la persona que inflige cualquier tipo de violencia a otra. La evidencia estadística en el mundo muestra que los principales agresores de las mujeres son los hombres, tanto en el ámbito público como privado, mientras que para las niñas y los niños son las mujeres adultas.

Derechos humanos: son el lenguaje de las necesidades humanas básicas, de acuerdo con la noción de dignidad e igualdad de la persona humana. Son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana. Han quedado consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y están codificados en una serie de tratados internacionales ratificados por los Estados y otros instrumentos adoptados después de la Segunda Guerra Mundial.

Discriminación: el Ecuador garantiza la no discriminación de personas pertenecientes a minorías religiosas, promueve evitar actos de intolerancia y violencia motivados por asuntos religiosos, en estricto cumplimiento de derechos, garantías y principios constitucionales e instrumentos internacionales (OEA, 2020).

Revictimización: hacer que una persona reviva sus traumas de forma poco empática, lo que suele darse dentro de los procesos judiciales. Al respecto, el artículo 78 de la Constitución establece, de manera general, que a las víctimas se les garantizará su no revictimización.

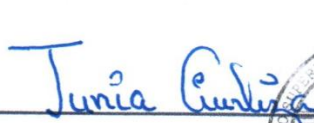
Víctima: según refiere la Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, se entenderá como: 1) víctima directa: la mujer contra quien se ha ejecutado algún tipo de violencia contemplado en la Ley; y 2) víctima indirecta: los miembros del entorno inmediato de la víctima directa que hayan sufrido cualquier clase de afectación como consecuencia de la violencia ejercida contra ellas.

Violencia contra las mujeres: es una violación a los derechos humanos y puede tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer. Es una de las formas más extremas de

desigualdad de género y una de las principales barreras para el empoderamiento, el despliegue de las capacidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres.

Violencia de género: es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual —incluida la explotación o el abuso sexual y la prostitución forzada—, la violencia doméstica, la trata de personas, los matrimonios forzados o precoces, las prácticas tradicionales perjudiciales tales como la mutilación genital femenina, los asesinatos por honor y la herencia de viudez.

11. Firmas de responsabilidad




Elaborado por:
 Coordinación de Bienestar Institucional
Msc. Junia Ciurliza

Fecha: 15 / junio / 2026




Aprobado por:
PhD. Vicky Choez Game
 Rectora — Presidenta del OCS

Fecha: 15 / junio / 2026

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO LICEO CRISTIANO

Departamento de Bienestar Institucional

FICHA DE REPORTE DE INCIDENTES O AGRESIÓN

Objetivo: La presente ficha tiene como finalidad recopilar información relacionada con incidentes o situaciones de agresión ocurridas dentro o fuera de la institución, a fin de activar los protocolos correspondientes y brindar el acompañamiento necesario.

1. Información de la persona agraviada

Nombres y apellidos	
Edad	
Cédula / Pasaporte	
Teléfono	
Correo electrónico	
Carrera (si aplica)	

Vinculación: ☐ Estudiante ☐ Trabajador/a ☐ Personal Académico ☐ Personal Administrativo ☐
 Personal de Apoyo Académico ☐ Otro: _____

2. Datos de quien presenta el formulario

(Completar únicamente si no es la persona agraviada).

Nombres	
Apellidos	
Edad	
Cédula / Pasaporte	
Nacionalidad	
Teléfono y correo	

Vinculación: ☐ Estudiante ☐ Trabajador/a ☐ Personal Académico ☐ Personal Administrativo ☐
 Personal de Apoyo Académico ☐ Otro: _____

3. Datos de la presunta persona agresora

Nombres	
Apellidos	
Cargo o función (si aplica)	

Vinculación: ☐ Estudiante ☐ Trabajador/a ☐ Personal Académico ☐ Personal Administrativo ☐
 Personal de Apoyo Académico ☐ Otro: _____

4. Información del incidente o agresión

Fecha	
Hora	
Lugar	

Tipo de agresión: ☐ Psicológica ☐ Física ☐ Sexual ☐ Otra: _____

Descripción de los hechos (relato claro, objetivo y cronológico):

--

5. Anexos y evidencias

--

6. Declaración de responsabilidad

Declaro que la información proporcionada en el presente formulario es verídica y ha sido consignada de buena fe.

Firma de quien presenta el reporte: _____

Fecha: _____ / _____ / 2026

Uso exclusivo de la institución

Fecha de recepción	
Nombre de quien recibe	
Cargo	
Observaciones	

La información proporcionada en este formulario será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente para fines institucionales y de acompañamiento.