




INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
ALQUIMIA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ERRADICACIÓN DE LA
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y
ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO ALQUIMIA

2025

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 2 de 15

**EL CONSEJO TECNOLÓGICO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA
CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador precisa como un deber del Estado: “(...) Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...)”;


Que, el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: “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, los numerales 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establecen: “Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 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 (...) 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 (...); 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”.

Que, el número 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”;

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

Que, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 69, de 25 de mayo de 2022, en su Preámbulo reconoce: “la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 3 de 15

dignidad, y a su entorno familiar y social (...) y que “también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.”;

Que, el artículo 9 titulado “Medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, determina: “Las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso. Para este efecto, se podrán establecer medidas que deberán acordarse con las asociaciones de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas.”;


Que, el artículo 13 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: “Todo empleador deberá anualmente capacitar a todos sus empleados, en especial a los directivos, gerentes, administradores, ejecutivos y cualquier otra persona que tenga cargo directivo sobre la importancia de la prevención y acción inmediata en los casos de acoso sexual laboral y la tolerancia cero a conductas acosadoras. / Además, deberá adecuar su reglamento interno de trabajo de modo que se incluyan mecanismos de prevención de acoso sexual laboral, de identificación oportuna de casos y el plan de acción a tomar”;

Que, los artículos 42 y 220 del Código del Trabajo disponen las obligaciones del empleador, indicando que se deberá garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trato de trabajadores y contratos colectivos;

Que, el artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 establece: “Los empleadores deberán adaptar su normativa interna y establecer un Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, en concordancia con los preceptos del presente Acuerdo y la normativa legal vigente. Los empleadores deberán justificar documentadamente las medidas adoptadas cuando sean requeridos por las autoridades de trabajo correspondiente. La no presentación de los justificativos será sancionada conforme lo determinado en la normativa legal vigente.”;

Que, el artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 establece: “El empleador tendrá la responsabilidad de adoptar las siguientes medidas ante la denuncia de un presunto caso de discriminación, violencia y acoso laboral.”;

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, define los principios, garantiza el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna;

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 4 de 15

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Educación Superior “El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia”

Que, el artículo 7 de la Ley Orgánica de Educación Superior “Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior”


Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica de Educación Superior “La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza”

Que, el artículo 45 de la Ley Orgánica de Educación Superior “El cogobierno es parte consustancial de la autonomía responsable. Consiste en la dirección compartida de las instituciones de educación superior por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género”

Que, el artículo 71 de la Ley Orgánica de Educación Superior “El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad”

Que, el artículo 91 de la Ley Orgánica de Educación Superior “Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición”

Que, el artículo 207.2. de la Ley Orgánica de Educación Superior “En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 5 de 15

afectada, en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar”

RESUELVE

Expedir el siguiente;

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA


CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto. – Establecer acciones y procedimientos para prevenir, atender, proteger, acompañar, sancionar y garantizar la no repetición en casos de acoso, discriminación o violencia contra cualquier miembro de la comunidad institucional, de manera confidencial, ágil y eficaz, resguardando siempre la integridad de las víctimas. Asimismo, fijar lineamientos que permitan identificar e intervenir oportunamente estas conductas, asegurando que estudiantes, docentes y personal administrativo cuenten con un procedimiento claro para denunciar y con la socialización del presente protocolo, fomentando un entorno seguro y adecuado para el desarrollo de las actividades en el Instituto Superior Tecnológico Alquimia.

Artículo 2.- Ámbito. – La aplicación de este protocolo busca salvaguardar la integridad, dignidad y derechos de los integrantes de la comunidad institucional, así como de las personas que mantengan relación con la misma y pudieran ver afectados sus derechos por un miembro de ella. Su alcance trasciende las instalaciones físicas y los horarios académicos o administrativos, abarcando todo espacio o situación en la que se desarrollen actividades en representación del Instituto, tales como viajes, eventos académicos, sociales, culturales, deportivos, el teletrabajo y las comunicaciones digitales.

Artículo 3.- Principios. – La aplicación del presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

1. **Confidencialidad:** Se garantizará la seguridad y el derecho a la privacidad de las personas involucradas en cualquier denuncia. La información será tratada con estricta reserva y solo podrá ser conocida por las instancias pertinentes, previa autorización de la persona denunciante o cuando sea indispensable para el desarrollo del procedimiento. La revelación de datos personales quedará limitada exclusivamente a quienes, por su rol, deban intervenir en el proceso.
2. **Debido proceso:** Se garantizará imparcialidad, objetividad y derecho a la defensa en todas las etapas del procedimiento.
3. **No revictimización:** Se garantizará que la persona denunciante exponga los hechos únicamente una vez, evitando que deba revivir innecesariamente la situación ocurrida. Bajo este principio, queda prohibido ejercer presiones que la obliguen a repetir su testimonio o atravesar circunstancias que profundicen el daño sufrido.
4. **Prohibición de represalias:** Queda terminantemente prohibida cualquier acción adversa en contra de quien denuncie, testifique o participe en un proceso de investigación.
5. **Igualdad y no discriminación:** En la aplicación de este protocolo se garantizará la igualdad de trato y la prohibición absoluta de toda forma de discriminación. Todas las personas, tanto denunciadas como denunciadas, recibirán un trato digno, equitativo y respetuoso, sin importar el cargo que

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 6 de 15

desempeñen en la institución, su género, identidad, condición étnica, social, la presencia o no de una discapacidad u otras características personales.

6. **Celeridad:** Los casos deberán ser atendidos de manera oportuna y ágil en todas las instancias del proceso, desde la recepción de la denuncia hasta su resolución final. La institución tendrá la obligación de dar respuesta en un plazo razonable, procurando que los trámites y actuaciones se desarrollen en el menor tiempo posible, con el fin de garantizar a las partes una atención rápida, efectiva y sin dilaciones indebidas.
7. **Protección integral:** Se adoptarán medidas preventivas, correctivas y de reparación que aseguren la seguridad física, psicológica y social de las víctimas.
8. **Interpretación favorable:** En caso de duda, la interpretación de las normas y procedimientos se hará siempre en beneficio de la persona denunciante.
9. **Participación y corresponsabilidad:** Toda la comunidad institucional comparte la responsabilidad de prevenir, detectar y erradicar conductas de discriminación, violencia o acoso.


CAPÍTULO II EJES DEL PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO

Artículo 4.- Eje de Prevención. – El Instituto establecerá acciones permanentes de carácter preventivo para garantizar un entorno institucional seguro y respetuoso, sustentadas en los siguientes lineamientos:

- a) **Procesos de sensibilización y capacitación:** Implementación de talleres, charlas y programas formativos dirigidos a estudiantes, docentes y personal administrativo, orientados a promover la prevención del acoso, la discriminación y la violencia, así como al fortalecimiento de una cultura de respeto.
- b) **Política de cero tolerancias:** Declaración institucional expresa de rechazo a toda forma de violencia, acoso o discriminación en los espacios académicos, administrativos y sociales, aplicando medidas disciplinarias y correctivas cuando corresponda.
- c) **Canales de comunicación claros y asertivos:** Establecimiento de mecanismos de información accesibles y confiables que permitan a la comunidad institucional conocer los procedimientos de denuncia, las instancias responsables y las medidas de protección disponibles.

Artículo 5.- Eje de Identificación y Detección. – La institución implementará mecanismos que permitan reconocer de manera temprana situaciones de riesgo, conductas inapropiadas o indicios de violencia, con el fin de activar oportunamente las medidas de atención y protección. Entre los principales indicadores se consideran:

- a) Comentarios ofensivos o estereotipos relacionados con género, raza, condición social u otras características personales que vulneren la dignidad de las personas.
- b) Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes que generen un ambiente inadecuado para el desarrollo académico o laboral.
- c) Actos de discriminación, acoso y cualquier forma de violencia física, psicológica, verbal o simbólica que afecte a un miembro de la comunidad institucional.
- d) Cambios notorios en el rendimiento laboral o académico que puedan estar asociados a situaciones de acoso, discriminación o violencia.
- e) Aislamiento social o emocional de la víctima, derivado de actitudes o conductas de exclusión por parte de compañeros o superiores.
- f) Síntomas de estrés, ansiedad o baja autoestima, que puedan evidenciar afectaciones psicológicas relacionadas con situaciones de violencia o acoso.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 7 de 15

Artículo 6.- Eje de Atención. – El Instituto garantizará un procedimiento claro, accesible y efectivo para la atención de casos de acoso, discriminación o violencia. Este eje contempla:

- a) **Canales y procedimiento de denuncia:** La recepción de denuncias se realizará a través de Talento Humano (para personal docente y administrativo) y de Bienestar Estudiantil (para estudiantes).
- b) **Medidas administrativas internas de protección:** Se dispondrá de atención psicológica y física, acompañamiento legal, apoyo académico o laboral, y cualquier otra medida inmediata que garantice la seguridad e integridad de la persona denunciante.
- c) **Medidas correctivas y de no repetición:** Conforme a la resolución emitida por la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso, se aplicarán acciones tales como capacitaciones obligatorias, advertencias, sanciones disciplinarias u otras disposiciones que aseguren la no repetición de los hechos.

Artículo 7.- Eje de Seguimiento y Evaluación. – El Instituto implementará mecanismos de control y mejora continua del presente protocolo, a fin de garantizar su eficacia y pertinencia. Este eje contempla:

- a) **Monitoreo trimestral de casos denunciados:** La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso realizará un seguimiento periódico de las denuncias presentadas, verificando la aplicación de las medidas de protección y correctivas, así como el cumplimiento de los plazos establecidos.
- b) **Evaluación anual del protocolo:** Al finalizar cada año, se llevará a cabo una evaluación integral del protocolo con el fin de identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora. Los resultados servirán para actualizar y perfeccionar las disposiciones, garantizando la prevención, atención y erradicación de conductas de discriminación, violencia y acoso en el Instituto Superior Tecnológico Alquimia.


CAPÍTULO III COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN Y REVISIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO

Artículo 8.- Naturaleza. – La Comisión de Atención y Revisión es el órgano institucional responsable de conocer, analizar e intervenir en los casos de Discriminación, Violencia y Acoso que se presenten en la comunidad del Instituto Superior Tecnológico Alquimia. Su actuación será independiente, imparcial y se regirá por los principios de confidencialidad, protección integral, debido proceso y no revictimización.

Es la instancia interna encargada de prevenir y gestionar situaciones de discriminación, violencia y acoso, así como de tramitar e investigar los hechos denunciados o de los que tenga conocimiento. La Comisión deberá llevar adelante un procedimiento de investigación exhaustivo, garantizando el respeto de los derechos de todas las partes, la aplicación de sanciones administrativas internas cuando corresponda y la adopción de medidas de protección y no repetición.

Artículo 9.- Integración. – La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso estará conformada por los siguientes miembros permanentes:

- a) El Rector o su delegado, quien presidirá de manera permanente la Comisión y ejercerá el voto dirimente para la resolución de los casos, garantizando decisiones oportunas y vinculantes.
- b) El Vicerrectorado, que aportará criterios técnicos y pedagógicos en el análisis y resolución de los casos.
- c) El Analista de Talento Humano, responsable de los procesos relacionados con el personal docente, administrativo y de apoyo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 8 de 15

- d) El Representante de Bienestar Estudiantil, encargado de atender y canalizar los casos que involucren a estudiantes.
- e) La Secretaría General será responsable de dar fe de las actuaciones, levantar las actas correspondientes y custodiar la documentación generada. Su participación en la Comisión será con derecho a voz, pero sin voto.
- f) La Presidencia del Gobierno Estudiantil, como representante legítimo de los estudiantes en los procesos de análisis y resolución de casos.

Integración Complementaria, la Comisión podrá convocar, cuando lo considere necesario, a otros profesionales o representantes institucionales que contribuyan técnicamente al análisis de los casos, tales como psicólogos, médicos laborales o especialistas en riesgos psicosociales, siempre bajo estricta confidencialidad.

Garantía de Profesionalismo, todos los integrantes deberán actuar con imparcialidad, ética y profesionalismo, evitando cualquier conflicto de interés y asegurando que las resoluciones se fundamenten en criterios técnicos y en los principios establecidos en este protocolo.


Artículo 10.- Funciones de la Comisión. – La Comisión de Atención y Revisión de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso tendrá las siguientes funciones:

- a) **Recepción y análisis de denuncias:** Conocer los casos remitidos por Talento Humano o Bienestar Estudiantil y verificar que cumplan con los requisitos mínimos para su trámite.
- b) **Medidas de protección inmediatas:** Disponer acciones urgentes para garantizar la seguridad y bienestar de la persona denunciante, tales como atención psicológica, acompañamiento legal o separación física del presunto agresor.
- c) **Investigación interna:** Realizar la investigación de los hechos denunciados mediante la recopilación de testimonios, documentos y demás pruebas pertinentes, siempre respetando el principio de confidencialidad y el debido proceso.
- d) **Análisis y deliberación:** Evaluar la información recabada y deliberar de manera imparcial sobre la existencia o no de conductas de discriminación, violencia y acoso.
- e) **Resolución y medidas correctivas:** Emitir una resolución fundada y, en su caso, aplicar medidas administrativas, disciplinarias o correctivas que incluyan acciones de no repetición.
- f) **Prevención institucional:** Proponer a las autoridades programas de capacitación, sensibilización y otras medidas preventivas para reducir los riesgos de discriminación, acoso y violencia en la comunidad institucional.
- g) **Seguimiento de casos:** Verificar el cumplimiento de las medidas adoptadas en cada caso y garantizar que no se produzcan represalias contra la persona denunciante.
- h) **Informe final:** Elaborar un informe documentado con las conclusiones y recomendaciones de cada caso, el cual será remitido al Rectorado para su conocimiento y archivo institucional.
- i) **Revisión del protocolo:** Recomendar ajustes y mejoras al presente protocolo a partir de la experiencia adquirida en la atención de los casos.

CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Artículo 11.- Canales de Denuncia. – La institución garantizará canales claros, accesibles y confidenciales para la presentación de denuncias, de manera que toda persona afectada pueda reportar hechos de Discriminación, Violencia y Acoso de forma segura. Se reconocen como canales de denuncia los siguientes:

- a) **Talento Humano:** Instancia responsable de recibir denuncias del personal docente y administrativo.
- b) **Bienestar Estudiantil:** Instancia encargada de recibir denuncias presentadas por estudiantes.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 9 de 15

- c) **Presencial:** La denuncia podrá realizarse directamente en las oficinas de Talento Humano o Bienestar Estudiantil, en horarios laborales.
- d) **Autoridades competentes:** En caso de considerarlo pertinente, la persona denunciante podrá dirigirse directamente al Rectorado o Vicerrectorado, quienes derivarán el caso a la Comisión de Atención y Revisión.


Artículo 12.- Requisitos de la Denuncia. – La denuncia podrá presentarse de forma verbal o escrita y presencial, y deberá contener, en la medida de lo posible, la siguiente información:

- a) **Datos de la persona denunciante:** Nombres completos, número de cédula, cargo o rol dentro de la institución (estudiante, docente, administrativo, trabajador).
- b) **Identificación de la persona denunciada:** Nombres completos o, en caso de desconocerse, descripción suficiente que permita su identificación.
- c) **Relato de los hechos:** Una narración clara y cronológica de lo sucedido, incluyendo lugar, fecha y hora aproximada.
- d) **Pruebas disponibles:** Documentos, mensajes, audios, correos electrónicos, fotografías, videos, testigos u otros elementos que respalden la denuncia.
- e) **Indicación de testigos:** En caso de existir, se podrá señalar a las personas que hayan presenciado los hechos o tengan conocimiento directo de los mismos.
- f) **Medidas de protección solicitadas:** La persona denunciante podrá manifestar de manera expresa si requiere atención psicológica, reubicación, acompañamiento legal u otras medidas inmediatas.
- g) **Firma o constancia de aceptación:** En caso de denuncias escritas, la persona denunciante deberá firmar el documento; para denuncias verbales, se levantará un acta que será leída y validada por la persona denunciante.

La ausencia de alguno de los requisitos anteriores no impedirá la recepción ni el trámite de la denuncia, debiendo la institución registrar el caso y activar los mecanismos de atención y protección correspondientes.

Artículo 13.- Etapas del Procedimiento de Denuncia. – El trámite de las denuncias se desarrollará en las siguientes etapas:

- a) **Presentación de la denuncia:**
 - La persona denunciante presenta el caso ante Talento Humano (personal docente y administrativo) o Bienestar Estudiantil (estudiantes).
 - La denuncia puede ser verbal o escrita y presencial. En caso de denuncias verbales, se levantará un acta que será leída y firmada por la persona denunciante.
- b) **Admisión de la denuncia:**
 - La instancia receptora (Talento Humano o Bienestar Estudiantil) deberá verificar, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles, que la denuncia contenga información mínima para su trámite.
 - En caso de omisiones, se podrá solicitar a la persona denunciante que complemente la información.
 - Una vez admitida, la denuncia será remitida de inmediato a la Comisión de Atención y Revisión.
- c) **Notificación a la persona denunciada:**
 - La Comisión notificará formalmente a la persona denunciada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la admisión.
 - La persona denunciada contará con tres (3) días hábiles para presentar su descargo o versión de los hechos.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 10 de 15

d) Investigación interna:

- La Comisión recopilará información y pruebas pertinentes (testimonios, documentos, mensajes, informes médicos, evaluación psicosocial y de riesgo para el supuesto agresor, etc.).
- En esta fase se garantizará la confidencialidad, el debido proceso y el principio de no revictimización.
- El plazo máximo para esta etapa será de cinco (5) días hábiles.

e) Audiencia de sustanciación:

- La Comisión convocará a una audiencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la investigación.
- En la audiencia se escuchará a las partes, se valorarán pruebas y se podrá solicitar la participación de testigos o especialistas.

f) Resolución:

- La Comisión emitirá una resolución motivada en un plazo máximo de diez (10) días hábiles posteriores a la audiencia.
- La resolución incluirá:
 - Declaración de la existencia o no de la infracción.
 - Medidas de protección inmediatas y permanentes.
 - Medidas correctivas, disciplinarias o sancionatorias.
 - Acciones de no repetición y seguimiento.

g) Comunicación de resultados:


- La resolución será notificada a la persona denunciante y a la persona denunciada en un plazo máximo de tres (3) días hábiles posteriores a su emisión.
- Se garantizará la confidencialidad de la información, limitando el acceso solo a las partes y a las autoridades competentes.

h) Casos urgentes o excepcionales: Cuando la gravedad de los hechos denunciados represente un riesgo inminente para la integridad física, psicológica o académica de la persona denunciante, la Comisión podrá disponer medidas de protección inmediatas desde el momento de la admisión de la denuncia, incluso antes de completar la investigación o la audiencia. Dichas medidas podrán incluir separación temporal del presunto agresor, reubicación de funciones, asistencia psicológica prioritaria o cualquier otra acción necesaria para salvaguardar a la víctima.

Artículo 14.- Medidas de Protección. – Las medidas de protección tienen como finalidad salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional, académica y laboral de la persona denunciante, garantizando su derecho a la seguridad, la educación y el trabajo. Estas medidas se aplicarán en un plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles desde la presentación o conocimiento de la denuncia, y podrán ser dispuestas por Talento Humano o Bienestar Estudiantil, con autorización del Rectorado, sin necesidad de esperar la activación de la Comisión de Atención y Revisión.

a) Criterios para la aplicación de medidas de protección:

- La gravedad y urgencia del hecho.
- La posibilidad de una futura agresión.
- La petición expresa de la víctima sobre medidas concretas.
- Situaciones críticas como:
 - Uso o presencia de armas.
 - Amenazas de muerte o agresiones físicas graves.
 - Violencia en espacios institucionales o en presencia de testigos.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 11 de 15

- Reiteración de conductas violentas o patrones previos de hostigamiento.
- Agresor con acceso permanente a la víctima dentro de la institución.

a) Tipos de medidas de protección internas:

- Prohibición a la persona denunciada de acercarse, comunicarse o ejercer actos de persecución hacia la denunciante, testigos o familiares.
- Restricción de acceso a determinados espacios institucionales.
- Reasignación académica: cambio de grupo o paralelo para estudiantes; redistribución de actividades académicas para docentes.
- Reubicación laboral de personal docente, administrativo o directivo mientras dure el proceso.
- Atención psicológica y contención emocional para la víctima.
- Prohibición de ingreso al campus institucional.
- Derecho de la víctima a no ser confrontada con la persona denunciada.
- Otras medidas que aseguren la protección de los derechos de la víctima.

b) Tipos de medidas de protección en caso de personas externas a la comunidad:

- Protección integral a la persona denunciante, incluyendo acompañamiento psicológico y jurídico.
- Comunicación inmediata con la entidad externa o colaboradora vinculada al caso.
- Revisión y, de ser necesario, suspensión temporal o definitiva de convenios, contratos, prácticas o pasantías.
- Obligación de informar a las autoridades competentes.
- Evaluación de la continuidad de la relación institucional, priorizando la seguridad de la víctima.

c) Ejecución de medidas:

- Dentro de las 48 horas hábiles posteriores a la denuncia, Talento Humano o Bienestar Estudiantil deberán recomendar las medidas al Rectorado, quien autorizará su aplicación.
- En casos de emergencia o riesgo inminente, las medidas podrán aplicarse de manera inmediata para garantizar la protección de la persona afectada, sin perjuicio del principio de presunción de inocencia.

CAPÍTULO V GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 15.- Derecho a la Desconexión Digital.- Toda persona trabajadora del Instituto Superior Tecnológico Alquimia tiene derecho a no responder llamadas, mensajes o correos fuera de su jornada laboral.

• **Excepciones:**

- Cargos de confianza y directivos.
- Casos de fuerza mayor o emergencias institucionales.
- Actividades previamente autorizadas por la autoridad competente.

Artículo 16.- Protección de la Información.- Toda documentación, testimonio o registro generado en el marco del procedimiento será considerado confidencial y custodiado exclusivamente por la Secretaría General. Su acceso quedará restringido a las autoridades competentes.

Artículo 17.- Derecho a la Información.- La persona denunciante tendrá acceso a información actualizada sobre el estado de su denuncia, las medidas de protección adoptadas y las resoluciones emitidas por la Comisión.

Artículo 18.- Continuidad Académica y Laboral.- Se adoptarán los ajustes necesarios para asegurar que la víctima pueda continuar con el desarrollo normal de sus actividades académicas o laborales, sin perjuicio de sus derechos ni de su trayectoria en la institución.


Artículo 19.- Reparación y No Repetición.- En caso de comprobarse la existencia de acoso, discriminación o violencia, la institución adoptará medidas orientadas a la reparación de derechos y a la garantía de no repetición, incluyendo sanciones disciplinarias, procesos de sensibilización y acompañamiento a la víctima.

Anexos

Anexo 1. Hoja de recepción de denuncia

		INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA					
FICHA DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO							
Datos de la Persona Denunciante							
Nombres y Apellidos:							
Sexo:	<input type="checkbox"/>	Mujer	<input type="checkbox"/>	Hombre	<input type="checkbox"/>	Intersexo	
Género:	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>	Otro	
Edad:			Nacionalidad				
Cédula:			Teléfono de contacto:				
Correo Institucional:		Dirección domiciliaria:					
Condición:	<input type="checkbox"/>	Estudiante	<input type="checkbox"/>	Docente	<input type="checkbox"/>	Administrativo	
Discapacidad:	<input type="checkbox"/>	Auditiva	<input type="checkbox"/>	Visual	<input type="checkbox"/>	Intelectual	
	<input type="checkbox"/>	Física	<input type="checkbox"/>	Psicosocial (Mental)	<input type="checkbox"/>	Lenguaje	
			Otra		Porcentaje discapacidad:		
Autoidentificación:	<input type="checkbox"/>	Indígena	<input type="checkbox"/>	Afroecuatoriana	<input type="checkbox"/>		Montubia
	<input type="checkbox"/>	Mestiza	<input type="checkbox"/>	Blanca	<input type="checkbox"/>		Otra
Estado Civil:	<input type="checkbox"/>	Soltera/o	<input type="checkbox"/>	Casada/o	<input type="checkbox"/>		Viuda/o
	<input type="checkbox"/>	Unión Libre	<input type="checkbox"/>	Divorciada/o	<input type="checkbox"/>		
Movilidad Humana:	<input type="checkbox"/>	Migrante	<input type="checkbox"/>	Refugiada/o	<input type="checkbox"/>	País de origen	

Datos sobre la agresión						
Tipo de agresión:		Física		Psicológica		Sexual
						Laboral
Lugar de la agresión:						
Frecuencia:		Primera vez		Ocasional		Permanente
Fecha de la última agresión:			Hora aproximada:			
Descripción de los hechos:						
Identificación del presunto agresor/a						
Nombres y apellidos (si lo/a conoce):						
Puesto, función o relación con el Instituto:		Docente		Estudiante		Autoridad
		Administrativo				Otro
Nombre y firma del denunciante			Nombre y firma de la persona que atiende			

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 14 de 15

DISPOSICIONES GENERALES


PRIMERA : Deróguese el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, violencia y acoso en el Instituto Superior Tecnológico Alquimia, vigente desde el año 2022.

Dado en la ciudad de Cuenca, a los trece (13) días del mes de octubre de 2025, en la Decimoséptima Sesión Extraordinaria del Consejo Tecnológico Superior.

Ing. Diego Fajardo Vásquez, Mtr.
RECTOR IST ALQUIMIA



Abg. Evelyn Pacheco P.
SECRETARIA GENERAL IST ALQUIMIA

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027	
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA	Página 15 de 15

RAZÓN: Siento como tal que, el Protocolo de prevención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso del Instituto Superior Tecnológico Alquimia, fue publicado en la página web oficial del Instituto el 15 de octubre de 2025.



Abg. Evelyn Pacheco P.
SECRETARIA GENERAL IST ALQUIMIA

CERTIFICACIÓN

RAZÓN: Siento por tal que, las catorce (14) fojas que anteceden, son fiel copia del original.

Las fojas anteriormente mencionadas reposan en el archivo de gestión de Secretaría General del Instituto Superior Tecnológico Alquimia. Cuenca, 15 de octubre de 2025.- LO CERTIFICO.



Abg. Evelyn Pacheco P.
SECRETARIA GENERAL IST ALQUIMIA