



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DE
CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y
TODA FORMA DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER EN
ESPACIOS DE TRABAJO.
GUAYAQUIL 2021**

ELABORADO POR: UNIDAD DE BIENESTAR
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALMIRANTE ILLINGWORTH
Av. José A. Gómez Gault Km. 8.5 vía a Daule.

Contenido

GLOSARIO	1
ANTECEDENTES	2
EJES O ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	3
EJE DE ATENCIÓN	4
FASES DEL PROCEDIMIENTO:	4
FASE 1: DENUNCIA	4
FASE 2: INTERVENCIÓN	4
FASE 3: RESOLUCIÓN	4
FLUJOGRAMA	8
REFERENCIAS:	9

GLOSARIO

Discriminación laboral: La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Acoso laboral: Debe entenderse por acoso laboral todo 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 o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Violencia contra la mujer en el trabajo: Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, etc.

ANTECEDENTES

En virtud de la misión del Ministerio del Trabajo, la cual conforme al Estatuto Orgánico por Procesos, y su última reforma publicada en el Registro Oficial Nro. 134 de 03 de febrero de 2020 y el reciente comunicado emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020- 244 de 25 de enero del 2021 es “ Ser la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades...”; por lo cual, es menester para esta cartera de Estado la emisión de un protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

En base a lo dispuesto en la Ley Orgánica Reformatoria a Ley Orgánica de Educación Superior en la disposición transitoria décimo primera en la cual manifiesta que “Toda institución de educación superior debe normar un procedimiento de denuncias vía administrativa de delitos sexuales” y siguiendo la recomendación de la SENESCYT, que considera la necesidad de apoyar a las Instituciones de Educación Superior en su lucha contra la discriminación, acoso laboral y violencia en contra de la mujer en sus espacios laborales, presenta el siguiente documento que servirá de guía o protocolo con su propia normativa, con la finalidad de que AITEC, cuente con un instrumento para erradicar la violencia contra la mujer y que estas desarrollen sus actividades en espacios armónicos y libres de todo tipo de violencia.

EJES O ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Con la finalidad de mantener un clima laboral agradable, donde no exista ningún tipo de discriminación, acoso o cualquier forma de violencia hacia la mujer en sus espacios de trabajo todos los miembros de la organización deberán cumplir con las siguientes estrategias que se detallan a continuación:

- ❖ Todos los miembros de la Institución (estudiantes, docentes, autoridades, personal administrativo y de apoyo) deben firmar un acta de compromiso, en el cual se declare como un acto voluntario erradicar cualquier tipo de prácticas que atenten contra la dignidad de las mujeres; y en caso de hacerlo someterse a las sanciones contempladas en el protocolo que para estos casos la AITEC tiene en vigencia.
- ❖ Programa de reconocimiento “al compañero más respetuoso”, dicha elección lo harán los propios compañeros y puede ser mensual, semestral o anual; con el fin de estimular y mejorar el ambiente laboral.
- ❖ Designar un día de INTEGRACIÓN entre todos los miembros de la Institución, con el fin de estrechar lazos afectivos, de confraternidad para fomentar la sana convivencia entre todos.
- ❖ Establecer cronogramas de capacitaciones de sensibilización hacia la no discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia hacia la mujer, la misma que puede ser periódica o permanente.
- ❖ Organizar mesas redondas, webinar, donde se exponga sobre la temática en cuestión para hacer conciencia sobre el respeto a la mujer.
- ❖ Crear una red social (post) en donde constantemente se suba información relacionada con el tema, donde todos los integrantes tengan acceso al mismo y compartan toda la información.

EJE DE ATENCIÓN

FASES DEL PROCEDIMIENTO:

FASE 1: DENUNCIA

La persona que ha sido víctima de discriminación, acoso o violencia dentro de la Organización, deberá presentar la denuncia formal mediante un escrito dirigido a la Unidad de Bienestar.

Quienes pueden denunciar

- La propia víctima o su representante legal, o algún familiar
- La persona que conozca, que haya observado la vulneración de los derechos de la persona víctima de violencia, denuncia que será manejada con absoluta confidencialidad.

FASE 2: INTERVENCIÓN

- Una vez receptada la denuncia el departamento de Bienestar Estudiantil hará la respectiva valoración, levantamiento de información, entrevistas y emitirá un Informe Final.
- En caso de requerir ayuda externa, la Institución contratará a una persona especialista que igualmente levantará información complementaria, las que crea conveniente y emitirá un respectivo informe.

FASE 3: RESOLUCIÓN

DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- Si el informe de Unidad de Bienestar concluye que el acto denunciado no implica discriminación, acoso o violencia y que se trata de un conflicto interpersonal se actuará de la siguiente manera:
 - a) Fomentar espacios de diálogos entre las partes.
 - b) Activar procesos de resolución de conflictos: conciliación y compromiso.

DE INTERVENCIÓN

- Si el informe de la Unidad de Bienestar concluye que el acto denunciado si implica discriminación, acoso o violencia, actuará de la siguiente manera:

a) Conformación de un comité de ética y sanciones disciplinarias.

Una vez dada la alerta de denuncia ante un caso de discriminación, acoso o violencia contra la mujer, el CAS junto con la Unidad de Bienestar realizará las funciones de COMITÉ DE ÉTICA.

El rector o su delegado, tendrá la facultad de sancionar disciplinariamente al infractor de acuerdo con el reglamento interno de trabajo.

b) Investigación

El Comité de Ética, adicional a la información entregada por Unidad de Bienestar, de ser necesario, recabará por sus propios medios, la información, testimonios que sean necesarios.

Toda esta información pasará a la custodia y responsabilidad del comité de ética y guardará absoluta confidencialidad. Todas las personas, departamentos y funcionarios brindarán la información requerida con absoluta parcialidad y apegada a la verdad.

c) Derecho a la defensa

El Consejo Académico Superior le corresponde admitir las pruebas de descargo, que por derecho le corresponde al trabajador acusado dentro de un periodo razonable de tiempo que no puede exceder de 10 días laborables.

d) Informe Final

Una vez finalizada la investigación, COMITÉ DE ÉTICA presentará un informe final con las recomendaciones, que pueden tener dos variantes:

- 1) De existir la presunción de la falta cometida, remitirá el informe a la máxima autoridad Rector, de acuerdo con el Reglamento Interno de la Institución y al Código de Trabajo.
- 2) De no existir la presunción de la falta cometida, hará el desistimiento del acto cometido y el archivo del mismo.

Se recomienda en el segundo caso, iniciar procesos de restauración, que busquen mejorar las relaciones personales entre las personas involucradas y de ser posible el cambio de puestos de trabajo.

No obstante, las partes afectadas, indistintamente a lo que resuelva COMITÉ DE ETICA, puede denunciar a la Inspectoría del Ministerio de Trabajo.

e) Sanción

Las conductas que se denuncien como violencia, discriminación o acoso laboral contra la mujer serán valoradas por la máxima autoridad según las circunstancias de caso y la gravedad de las conductas denunciadas. Estas pueden ser:

- Amonestación verbal
- Descuento del 8% del sueldo
- Causal para solicitar visto bueno.

Este ultimo caso se apega a lo estipulado en el reglamento interno de trabajo de AITEC art: 36 RESPONSABILIDAD DE DENUNCIAR el cual indica que; la persona agraviada tiene el derecho y el deber de presentar la respectiva queja ante su superior inmediato o al departamento de Talento Humano el que a su vez tomará las medidas necesarias para determinar la existencia de la infracción, y de comprobarse, se procederá a dar por terminada la relación laboral, previa solicitud de visto bueno. Por otra parte, el instituto garantizará el debido manejo de las investigaciones que se realicen por denuncias de casos de discriminación o acoso sexual, las mismas que serán manejadas con confidencialidad y objetividad, garantizando siempre la integridad del denunciante.

f) Proceso de intervención

Si el informe coincide con el numeral 1 del literal (d), la máxima autoridad lo considerará como una falta disciplinaria y sancionará de acuerdo con su Reglamento Interno y a lo establecido en el Código del Ministerio de Trabajo.

Si el informe coincide con el numeral 2 del literal (d), el departamento de la Unidad de Bienestar aplicará las medidas restaurativas pertinentes para estos casos.

g) Programa de Riesgos Psicosociales

Se activará inmediatamente el eje de prevención establecidos en el programa de Riesgos Psicosociales vigentes en la Institución.

h) Activar medidas Complementarias

La Unidad de Bienestar realizará el respectivo seguimiento y el acompañamiento psicológico a la presunta víctima con el fin de que no se repitan actos de esta naturaleza. Además, hacer las recomendaciones pertinentes que le corresponden en el ámbito administrativo y judicial.

i) Comunicación de la resolución

La Unidad de Bienestar deberá informar por escrito la resolución final, la misma que debe ser acatada en forma inmediata por las partes involucradas.

FLUJOGRAMA



Ilustración 1 Fuente: Propia

REFERENCIAS:

Instituto Superior Tecnológico Almirante Illingworth. (s.f.). Reglamento Interno de Trabajo. Recuperado el 1 de 2 de 2021 pág. 11 de <https://aitec.edu.ec/2019/04/reglamento-interno-de-trabajo/>

Ministerio del trabajo. (28 de 11 de 2020). Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/Protocolo-de-prevencion-y-atencion-de-casos-de-violencia-contra-la-mujer-en-el-trabajo.pdf>