



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO
LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA
CONTRA LA MUJER EN EL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO ALMIRANTE
ILLINGWORTH, CON CONDICIÓN
UNIVERSITARIO**

ELABORADO POR: UNIDAD DE BIENESTAR INSTITUCIONAL
Av. José A. Gómez Gault Km. 8.5 vía a Daule

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	2
Objetivo General.....	2
Objetivos Específicos	2
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
IV. MARCO LEGAL	3
V. EJE DE PREVENCIÓN	4
Implementación de la cultura preventiva	4
Programa de riesgos psicosociales	4
Medidas de prevención e información	5
VI. EJE DE ATENCIÓN	5
Fase 1 - Solicitud de Intervención.....	6
Fase 2 - Valoración Inicial	6
Fase 3 - Resolución	7
1) Solución de Conflictos Laborales	7
2) Activar proceso de intervención.....	7
3) Resolución de archivo.....	9
4) Seguimiento y control	9
VII. EJES DE REPARACIÓN Y SANACIÓN	10
1) Medidas de sanción	10
2) Medidas adicionales	10
VIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS	11

I. INTRODUCCIÓN

En un esfuerzo por promover un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de discriminación y violencia hacia las mujeres, el Instituto Superior Tecnológico Almirante Illingworth, con condición Universitario, ha desarrollado el presente "Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y Toda Forma de Violencia hacia la Mujer en Espacios de Trabajo". Este protocolo busca establecer directrices claras y procedimientos efectivos para prevenir, abordar y erradicar cualquier forma de conducta que atente contra la dignidad y seguridad de las mujeres en el ámbito laboral.

Reconociendo la importancia de fomentar la igualdad de género y la promoción de un ambiente laboral saludable, esta iniciativa se alinea con los principios de respeto, diversidad e igualdad consagrados en las legislaciones vigentes y refleja nuestro compromiso con el bienestar y la integridad de todos nuestros empleados.

El protocolo establece definiciones claras de discriminación, acoso laboral y violencia hacia la mujer, y se centra en la prevención a través de la sensibilización, la implementación de políticas internas y la promoción de un entorno de trabajo inclusivo. Asimismo, se detallan procedimientos específicos para la denuncia, investigación y acciones correctivas en caso de que se presente alguna situación que requiera atención.

Este protocolo no solo tiene como objetivo prevenir y abordar casos específicos, sino también proporcionar apoyo a las víctimas, promover la conciencia y la educación continua en la materia, y evaluar periódicamente la efectividad de las medidas implementadas.

Instamos a todos los miembros del Instituto Superior Tecnológico Almirante Illingworth, con condición Universitario (AITEC) a familiarizarse con este protocolo, a colaborar en su implementación y a contribuir activamente a la creación de un

entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas, independientemente de su género.

Este documento refleja nuestro firme compromiso con la creación de un entorno laboral donde la igualdad, el respeto y la dignidad sean valores fundamentales. A través de la implementación y el seguimiento de este protocolo, aspiramos a fortalecer nuestra cultura organizacional y a contribuir al bienestar de nuestra comunidad laboral AITEC.

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en el Instituto Superior Tecnológico Almirante Illingworth, con condición Universitario; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a los/as trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente documento.

Objetivos Específicos

- Sensibilizar a los/as trabajadores/as sobre la importancia del respeto, la igualdad de género y la prevención de la discriminación y violencia hacia la mujer en el entorno laboral.
- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, en el AITEC.
- Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es aplicable a todos los/as trabajadores/as, contratistas, pasantes, voluntarios y cualquier otra persona que realice actividades dentro de las instalaciones del Instituto Superior Tecnológico Almirante Illingworth, con condición Universitario.

IV. MARCO LEGAL

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)”.
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Material de Empleo y Ocupación”.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la violencia y el acoso”,
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Decreto Ejecutivo 60, “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial”.
- Decreto Ejecutivo 620, “Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres”.
- Acuerdo Ministerial 398, “Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA”.

V. EJE 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 actores del Instituto deberán cumplir con las siguientes estrategias que se detallan a continuación:

Implementación de la cultura preventiva

- a) Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- b) Establecer políticas internas claras que prevengan la discriminación y el acoso laboral, y que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- c) Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.
- d) Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.

Programa de riesgos psicosociales

- a) Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los/as trabajadores/as que se encuentren en nómina.
- b) Desarrollar talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales como: trabajo en equipo, habilidades blandas, técnicas de solución de conflictos, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social.
- c) Involucrar a los/as trabajadores/as en el proceso de identificación y gestión de riesgos psicosociales, fomentando la participación y la retroalimentación para desarrollar soluciones efectivas.

Medidas de prevención e información

- a) Socializar el protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
- b) Establecer canales de comunicación abiertos y accesibles para que los/as trabajadores/as puedan expresar inquietudes, realizar consultas o presentar denuncias de manera confidencial.

VI. EJE DE ATENCIÓN

Este eje se refiere a las medidas y procedimientos específicos destinados a abordar situaciones cuando ocurren. Se centra en la respuesta rápida, eficaz y compasiva ante denuncias o casos identificados.

Las garantías a aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en la institución, son las siguientes:



Fase 1 - Solicitud de Intervención

La persona que ha sido víctima de discriminación, acoso o violencia en el espacio laboral, deberá presentar la denuncia formal mediante un escrito dirigido al área de Seguridad y Salud Ocupacional.

Están legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a) La propia víctima o su representante legal, o algún familiar
- b) 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 - Valoración Inicial

Esta fase implica la evaluación inicial de las denuncias o situaciones identificadas.

- a) Tras la recepción de la denuncia, el responsable de Seguridad y Salud Ocupacional y una persona delegada por el representante legal, procederán a una valoración inicial.
- b) Realizar entrevistas iniciales con la(s) persona(s) afectada(s) para recopilar información detallada sobre la denuncia, incluyendo la descripción de los eventos, las personas involucradas y cualquier evidencia disponible.
- c) Evaluar el nivel de riesgo asociado con la situación, considerando factores como la seguridad física y emocional de las personas afectadas, la presencia de represalias y la gravedad de la conducta denunciada.
- d) Identificar posibles testigos de la situación y recopilar sus testimonios para obtener una perspectiva completa de los eventos.
- e) Comunicar de manera clara y transparente a las personas afectadas sobre el proceso de valoración inicial, las medidas que se tomarán y el marco temporal esperado.
- f) Elaborar un informe detallado de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales, que incluya hallazgos, recomendaciones y el plan de acción propuesto para abordar la situación.

Fase 3 - Resolución

Esta etapa implica tomar medidas concretas para abordar y resolver la situación identificada durante la valoración inicial.

1) Solución de Conflictos Laborales

Si el informe de la valoración inicial 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 procedimientos de resolución de conflictos, en caso de haberlos, conciliación y compromiso.
- c) Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme al Reglamento Interno, previa la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

2) Activar proceso de intervención

Si el informe emitido por quienes realizan la valoración inicial concluye que el acto denunciado si implica discriminación, acoso o violencia, actuará de la siguiente manera:

a) Conformación de un Comité Asesor

Este comité estará conformado por:

- Máxima autoridad del instituto AITEC o persona delegada por esta
- Responsable del área de Seguridad y Salud Ocupacional
- Coordinador(a) de la Unidad de Bienestar Institucional

b) Investigación

El Comité Asesor, realizará investigaciones adicionales si es necesario, incluyendo revisión de documentos adicionales, conversaciones con testigos clave y cualquier otro medio que pueda proporcionar información relevante.

Toda esta información pasará a la custodia y responsabilidad del comité asesor y guardará absoluta confidencialidad. La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Todos los/as trabajadores/as del Instituto deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

c) Derecho a la defensa

El Comité Asesor le corresponde admitir las pruebas de descargo, que por derecho le corresponde al trabajador/a acusado/a dentro de un periodo razonable de tiempo que no puede exceder de 10 días laborables.

d) Informe Final

Una vez finalizada la investigación, el Comité Asesor 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 Coordinación de Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Reglamento Interno del Instituto.
- 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 el Comité Asesor, puede presentar la denuncia al Inspector de Trabajo.

e) Proceso de intervención

Si el informe coincide con el numeral 1 del literal (d), Talento Humano lo considerará como una falta disciplinaria y sancionará de acuerdo con el Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo.

Si el informe coincide con el numeral 2 del literal (d), se aplicará las medidas restaurativas pertinentes para estos casos.

f) Programa de Riesgos Psicosociales

Se activará inmediatamente el eje de prevención, atención o protección establecido en el Programa de Riesgos Psicosociales vigente en la Institución.

g) Activar medidas Complementarias

Se implementarán medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima. Desde la Unidad de Bienestar Institucional se brindará acompañamiento psicológico a la presunta víctima. Además, se realizarán las recomendaciones pertinentes que le corresponden en el ámbito administrativo y judicial.

h) Comunicación de la resolución

El Comité asesor deberá informar por escrito la resolución final, la misma que debe ser acatada en forma inmediata por las partes involucradas.

3) Resolución de archivo

El área de Seguridad y Salud Ocupacional deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

4) Seguimiento y control

El área de Seguridad y Salud Ocupacional, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. En el caso de una inspección de trabajo, por una denuncia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, el Instituto deberá presentar los registros del seguimiento y atención de los casos de denuncia.

VII. EJES DE REPARACIÓN Y SANACIÓN

Los/as trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por el correspondiente proceso, tendrán el apoyo de la institución para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.

El/a trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

1) Medidas de sanción

Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

2) Medidas adicionales

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el/a trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debería ser la última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con el Instituto y las vías de actuación interna.

Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- a. Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.
- b. Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- c. Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.

- d. Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.

VIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Discriminación laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

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.