



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
ALQUIMIA

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN
DE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN,
VIOLENCIA Y ACOSO EN EL
INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO ALQUIMIA

2022

| | | | |
|---|---|---|--|
| A |  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 2 de 9 |

Información general del documento

| | |
|---------------------------------|--|
| Título: | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA |
| Código: | POL-VIC-004-22 |
| Responsable del Informe: | Cecilia Maldonado Fajardo |

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Ecuador, contempla en su Art. 27.- *La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.* La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 5 de los Derechos de las y los estudiantes. - *Son derechos de las y los estudiantes los siguientes: (...) h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz; (...)*

Que, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos para la mejora de la calidad de vida contempla en el Objetivo 4 de Educación de Calidad en la meta 4.7 *Asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.*

Que, el Consejo de Educación Superior, mediante el acuerdo ACU-PC-SO-28-No.004-2023 propone: “Exhortar a las Instituciones de Educación Superior para que, en ejercicio de su autonomía solidaria y responsable, y según su naturaleza, declaren que sus instalaciones son espacios de paz, seguros y libres de tenencia, porte y manejo de armas, explosivos y/o sustancias que pongan en riesgo la vida o la integridad de sus miembros”.

En ejercicio de sus competencias, deberes y atribuciones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), su Reglamento, el Consejo Tecnológico de Alquimia, por unanimidad de sus miembros;

RESUELVE

Expedir las siguientes:

| | | | |
|---|---|---|--|
| A |  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 3 de 9 |

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA

Artículo 1.- Definición: Asegurar la seguridad de la comunidad educativa a través de políticas y acciones integradas, para afirmar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación.

1.1 Artículo 2.- Objetivos la política de cuotas: Objetivo General

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de actividades académicas y laborales; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las y los estudiantes, personal docente y administrativo, el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de desarrollo de actividades en Alquimia.

1.2 Objetivos Específicos

1. Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas institucionales.
2. Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso y violencia contra la mujer, en los espacios destinados a actividades académicas y laborales de Alquimia.
3. Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas y el debido proceso.
4. Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.
5. Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.

1.3 Ámbito de aplicación

Para efectos de este Protocolo, la protección no se limitará a las instalaciones físicas y al horario destinado a las actividades académicas y administrativas, sino a cualquier lugar y momento que las actividades se realicen a nombre de la Institución.

1.4 Marco normativo

- 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.

| | | | |
|---|---|---|--|
| A |  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 4 de 9 |

- 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, “Conveniosobre 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”,
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES),
- Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Alquimia.

1.5 Eje de prevención

1.5.1 Cultura preventiva

Con el fin de asegurar que todos los miembros de la comunidad educativa cuenten con un entorno digno y de respeto, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de Alquimia, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan.

Las autoridades de Alquimia implementarán:

- a. Compromiso de erradicación de discriminación, acoso y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios destinados a sus actividades académicas y administrativas.
- b. Políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables a la comunidad educativa que fomenten un buen clima institucional, que genere cultura de prevención a actos violentos o discriminatorios, para brindar confianza en el espacio compartido en Alquimia.
- c. Talleres de sensibilización en la temática, brindado a todos los miembros de la comunidad educativa.
- d. Campañas de difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.

1.5.2 Medidas de información y prevención

1. Socializar el presente protocolo, mediante medios digitales y acceso libre a todos los miembros de la comunidad educativa para conocimiento de las conductas que pueden ser sujetas de sanción.
2. Aplicar el cuestionario de riesgos psicosociales que corresponda a la institución.
3. Tomar medidas adecuadas e inmediatas en caso de detectar información relevante en la aplicación del mencionado cuestionario para mejorar el ambiente en la comunidad educativa.

| | | | |
|---|---|---|--|
| A |  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 5 de 9 |

1.6 Eje de atención

1.6.1 Actuación y garantías del procedimiento

Toda acción relacionada a discriminación, acoso y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios destinados al funcionamiento de Alquimia, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los/as miembros de la comunidad educativa que puedan resultar afectados/as.

Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de la institución educativa, son las siguientes:

- Protección:** Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- Protección y restitución de las víctimas:** Se deberá optar por medidas que protejan la salud del miembro de la comunidad educativa afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su reinserción al medio.
- Prohibición de represalias:** Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios destinados para las actividades académico-administrativas de Alquimia. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
- Interpretación más favorable:** Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia, de discriminación y/o acoso en la comunidad educativa.
- No reincidencia:** Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

1.6.2 FASES DEL PROCESO

1.6.3 FASE 1 Solicitud de intervención

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en el Vicerrectorado Académico, puede realizarse por escrito o solicitar se tome su versión en ese momento frente a la cual se colocará la firma de responsabilidad del denunciante para el inicio del proceso.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- La persona afectada o su representante legal.
- El Departamento de Talento Humano, en base a los resultados del cuestionario de riesgos psicosociales.

Cuando la información no provenga del propio afectada/o, deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. La institución estará obligada a corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.



| | | | |
|---|---|---|--|
| A |  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 6 de 9 |

1.6.4 FASE 2 Valoración inicial

- Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada del Vicerrectorado Académico o su delegado, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitado en riesgos psicosociales.
- El encargado de la investigación, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

1.6.5 FASE 3 Resolución

1.6.5.1 Solución de Conflictos

Si del Informe de valoración inicial del Vicerrectorado Académico, se dedujera que se trata de un conflicto de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios destinados a las actividades académico-administrativas del Alquimia; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo, entre las partes en conflicto.
- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige en el Instituto Superior Tecnológico Alquimia.

1.6.5.2 Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios destinados a las actividades académico-administrativas del Alquimia, se utilizarán los siguientes modelos de intervención:

- Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la institución formado por:
 - Un (1) delegado del Rector.
 - Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciera sus veces.
- Investigación:** En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho. La investigación no durará más de 10 días laborales, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.
- Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- Informe Final:** Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente al Vicerrectorado Académico, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

| | | | |
|---|---|---|--|
| A |  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 7 de 9 |

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios acciones de cambios de las personas relacionadas para mejorar el clima institucional.

5. **Proceso de Intervención:** Una vez que el Vicerrectorado Académico, reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios destinados a las actividades académico-administrativas del Alquimia, mediante el Informe Final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.
6. **Activar medidas complementarias:** Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima. brindará atención e in- formar a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudiera asistirle en la vía administrativa y judicial.
7. **Comunicación de la Resolución:** Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

1.6.5.3 Archivo de la denuncia

Se aplicará en los casos de:

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

1.6.6 Seguimiento y control

El Vicerrectorado Académico, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios destinados a las actividades académico-administrativas del Alquimia.

1.7 Ejes de Reparación y Sanción

1.7.1 Garantías de reparación

Las personas parte de la comunidad educativa, que sean víctimas de discriminación, acoso y/o violencia contra la mujer en los espacios destinados a las actividades académico-administrativas del Alquimia, que hayan sido verificados por la autoridad competente de acuerdo a este protocolo, tendrán el apoyo de la institución para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades, 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. La persona afectada tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria hasta conseguir su restablecimiento.

1.7.2 Medidas de sanción

Conforme lo previsto en la normativa, podrán ser aplicadas las medidas de sanción previstas en el Art. 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, o en el Código de Trabajo de ser el caso.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo 8 al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte

| | | | |
|---|---|---|--|
| A |  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 8 de 9 |

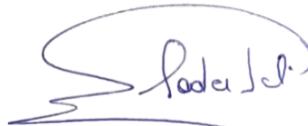
del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador. En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo, el/la trabajador/a obtendrá la liquidación por despido intempestivo.

Resolución Rectorado-001-22
Abril de 2022.



Ing. Diego Fajardo Vásquez
RECTOR TRANSITORIO

CERTIFICO: Dra. Lourdes Salinas Hidalgo en calidad de Secretaria General del Instituto Superior Tecnológico Alquimia que el presente **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA** se encuentra vigente hasta la fecha actual febrero 2024.



Dra. Lourdes Salinas H.

SECRETARIA GENERAL

| | | |
|---|---|--|
| A  | SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL SMART 2022-2027 | |
| | PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ALQUIMIA | Código: POL-RT-001-22 Página 9 de 9 |

1.8 Referencias Bibliográficas

- Conferencia Internacional del Trabajo Nro. 107. (2018) Informe V para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra.
- Estatuto Instituto Superior Tecnológico Alquimia (2021).
- Ley Orgánica de Educación Superior (2018).
- Miguel Ángel Ramos Padilla. (2012). Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género. Lima: Fondo de población de las Naciones Unidas – Sonimágenes.
- Plan Estratégico de Desarrollo Institucional Instituto Superior Tecnológico Alquimia (2021).
- Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres. (2009). Guía de Procedimiento, para el abordaje del Acoso Sexual en el Trabajo. Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay.
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT de Madrid. (2018). Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral. España: Primera Edición.