



Universidad
Nacional
de Loja

Subdirección de
Seguridad y Salud Ocupacional

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO DE LA UNL.

LOJA - ECUADOR
2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

SUBDIRECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA
DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE
TRABAJO DE LA UNL.**

LOJA - ECUADOR
2024

Contenido:

1. ANTECEDENTES.....	3
2. POLÍTICA.....	4
3. AMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. OBJETIVO.....	5
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
6. MARCO NORMATIVO.....	5
7. ACCIONES DE CONTROL.....	6
8. ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	7
9. EJES DE ACTUACIÓN.....	8
9.1. EJE DE PREVENCIÓN:.....	8
9.1.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN:	9
9.2. EJE DE INTERVENCIÓN:	9
9.3. EJE REPARACIÓN Y SANCIÓN:	13
9.3.1. MEDIDAS DE SANCIÓN:	14
9.3.2. MEDIDAS ADICIONALES:.....	14
9.3.3. MEDIDAS DE APOYO PARA EL TOTAL RESTABLECIMIENTO Y EJERCICIO DEL TRABAJO DE QUIENES SEAN VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA:	14
10. PROCESO PARA DENUNCIA EXTERNA DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	15
10.1. DE LA DENUNCIA:	15
10.2. DIFERENCIACIÓN DEL ACOSO DE OTRAS SITUACIONES EN EL TRABAJO: 15	
10.3. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN:	17
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	19
12. BIBLIOGRAFÍA.....	21
13. ANEXOS.....	22

1. ANTECEDENTES.

La declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna.

Así mismo, existen varios convenios emanados desde la Organización Internacional del Trabajo, que expresan conceptos de no discriminación, igualdad de derecho, y resulta necesario incluir en las políticas públicas estos conceptos.

Con la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador, desde el año 2008, se han venido promulgando la igualdad de derechos, deberes y oportunidades; así mismo se señala que el Estado y las instituciones deben garantizar la igualdad de las mujeres en los diferentes aspectos de la vida cotidiana; así también que se deberán adoptar las medidas para eliminar las desigualdades y prohibir toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Además de la Constitución de la República del Ecuador, existe en la normativa legal la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que define la violencia de género, y expone los diferentes espacios en donde se puede desarrollar estos tipos de violencia.

En nuestro país existen normativa legal vigente en el tema como son: el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Por estas consideraciones y en función de la misión del Ministerio de Trabajo, la cual conforme al Estatuto Orgánico de Procesos emitido por Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0052 del 18 de Abril del 2018, con reforma publicada en el Registro Oficial Nro. 134 del 03 de febrero del 2020; Acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020 – 244; es menester la emisión del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO DE LA UNL, mismo que se detalla a continuación.

2. POLÍTICA.

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Nacional de Loja, establece como compromiso:

“Prevenir los comportamientos constitutivos de discriminación y acoso; y afrontar las incidencias que pudieran producirse”

Con este propósito, la Universidad Nacional de Loja y la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional se comprometen a:

- ✓ Fomentar un buen clima laboral y prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- ✓ Colaborar en el desarrollo e implantación del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- ✓ La comunidad universitaria, debe ayudar a la institución a detectar tempranamente signos de advertencia sobre acoso e informar a sus superiores jerárquicos sobre los hechos.
- ✓ El personal de la Universidad Nacional de Loja; está obligado a cooperar en cualquier investigación de denuncias sobre acoso y discriminación.
- ✓ Cuando los contratistas que tienen relación con la organización, presten servicios a esta, deberán observar y cumplir con esta política.
- ✓ El incumplimiento de esta política, será motivo de aplicación de sanciones disciplinarias que pueden ser desde la suspensión temporal trabajo, hasta la cancelación definitiva del contrato de trabajo o servicios.

3. AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo; es aplicable al conjunto del personal que integran a comunidad universitaria; quienes brindan su contingente en relación de dependencia laboral, con la Universidad Nacional de Loja, como son:

Personal Docente
Servidores Administrativos
Trabajadores

4. OBJETIVO.

Establecer lineamientos en la Universidad Nacional de Loja, para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, en los espacios laborales.
- ✓ Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- ✓ Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias efectuadas; así como los seguimientos y acompañamiento de los casos.
- ✓ Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a las personas en el ámbito laboral, considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad, condición; que pudieran incidir en su normal desempeño de actividades.
- ✓ Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas y departamentos de la Universidad Nacional de Loja.

6. 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.

- ✓ 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 del Servicio Público.
- ✓ Ley Orgánica de Empresas de Empresas Públicas.
- ✓ 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".
- ✓ Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos.
- ✓ Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020-244 Protocolo de prevención y atención de casos de Discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia Contra la mujer en los espacios de trabajo.

7. ACCIONES DE CONTROL.

Buscando promover y mantener excelente ambiente de convivencia laboral, para fomentar relaciones sociales positivas con todos los trabajadores, servidores administrativos, y personal docente; respaldando la dignidad e integridad de las personas que desarrollan su actividad productiva en la Universidad Nacional de Loja, comprometiéndonos a adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, discriminación y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

8. ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, 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 su presencia en el personal docente administrativo y trabajador de nuestra Institución

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

- a) **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.
- b) **Confidencialidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- c) **Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- d) **Protección y restitución de las víctimas.** Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
- e) **Prohibición de represalias.** Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
- f) **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 en el ámbito laboral, además de cualquier servidores/as y trabajadores/as en situación de discriminación y/o acoso laboral.
- g) **No reincidencia.** Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

- h) **Identificación de las partes implicadas.** Concurren dos agentes principales como partes implicadas (acosadora y acosada). Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

9. EJES DE ACTUACIÓN.

9.1. EJE DE PREVENCIÓN:

La Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional de Loja, adoptará las decisiones técnicas precisas para que, en la evaluación, la planificación y la gestión de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial se introduzcan medidas eficaces para la prevención del acoso y discriminación en el entorno laboral como:

- ✓ Fomentar un compromiso para eliminar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los diversos espacios de trabajo.
- ✓ Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos dirigidos al personal docente administrativo y trabajador de la institución, que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los diversos espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal de la Universidad Nacional de Loja.
- ✓ Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los diversos espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.
- ✓ Difundir campañas comunicacionales periódicas; que faciliten la información 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.

9.1.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN:

La Universidad Nacional de Loja; diseñará y planificará acciones para fomentar una cultura en contra de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Estos eventos se evidenciarán a través de charlas, conversatorios, talleres y/o video foros informativos sobre la prevención; los cuales se evidenciarán en registros de asistencia y participación según la modalidad planificada

Se implementará las siguientes actividades:

- ✓ Socializar a lo interno de la Universidad Nacional de Loja el presente protocolo, a través de la difusión del ejemplar, por vía digital o en cualquier medio de comunicación interno que evidencie el registro de la entrega recepción a todo el personal.
- ✓ Informar de manera clara y precisa a todo el personal; docentes, servidores administrativos y trabajadores de la Universidad Nacional de Loja, sobre las actividades de prevención que deben desarrollar, y de los objetivos que se pretenden alcanzar, lo cual dependerá del área o departamento a cargo.
- ✓ El presente programa, deberá ser evaluado y reprogramado en caso de alguna alteración en la planificación establecida, en referencia al Programa de Riesgos Psicosociales, lo cual permitirá establecer las acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

9.2. EJE DE INTERVENCIÓN:

El presente procedimiento institucional incluye los lineamientos establecidos a lo interno de la Universidad Nacional de Loja; a fin de permitir una intervención efectiva que permita mejorar la calidad de vida, la dignidad de las mujeres que evidencian discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia contra la mujer, en los diversos puestos de trabajo.

FASE 1: SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Dirección de Talento Humano, quién derivará directamente a la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional de Loja, a fin de proceder con la actuación en cada caso presentado, luego del análisis correspondiente.

A lo interno de la Universidad Nacional de Loja estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- ✓ La persona afectada o su representante legal.
- ✓ La Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional, encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales.

Cuando la información no provenga de la colaboradora interesada, se deberá guardar reserva de identidad e información, a fin de precautelar su seguridad.

La Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional; estará obligada a corroborar el caso, dando con ello la iniciación del procedimiento.

FASE 2: VALORACIÓN INICIAL.

La Universidad Nacional de Loja contará en la presente fase; con los siguientes delegados a fin de cumplir sus actividades:

- ✓ Una persona delegada por la Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja, o el representante legal, en los casos que considere necesario;
- ✓ Por parte de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional; podrá disponer de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales.

Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, los delegados de la Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional, en un plazo máximo de 10 días laborales, deberán recopilar información útil para el caso, en donde se podrá 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 capacitada en riesgos psicosociales.

Los delegados dentro de sus facultades podrán efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

FASE 3: RESOLUCIÓN.

1. Solución de Conflictos Laborales:

Si del informe de valoración inicial, la Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- ✓ Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- ✓ Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- ✓ Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme a la Normativa Legal interna vigente en la Universidad Nacional de Loja.

2. Activar Proceso de Intervención:

A lo interno de la Universidad Nacional de Loja; una vez aceptada la valoración inicial efectuada por la Subdirección de Seguridad y Salud de la Institución en conjunto con el delegado de la Dirección de Talento Humano, y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral, o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, recomienda usar los siguientes modelos de intervención:

a) **Conformación del Comité Asesor de la Universidad Nacional de Loja:** será un órgano de carácter permanente en la institución formado por:

- ✓ Médico Ocupacional.
- ✓ Delegado del Representante Legal o por la Dirección de Talento Humano.
- ✓ Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.
- ✓ Delegado de Trabajo Social.

- b) **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 laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor de la Universidad Nacional de Loja.
Todo el personal de la comunidad universitaria, como son docentes, servidores administrativos, y trabajadores deberán colaborar de manera efectiva y desinteresada con los responsables de la investigación a lo largo del proceso.
- c) **Derecho a la defensa:** el Comité Asesor de la Universidad Nacional de Loja, solicitará al colaborador docente, servidor administrativo y trabajador, conforme sea el caso (presunto infractor), las respectivas pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- d) **Informe Final:** finalizada la investigación, el Comité Asesor de la Universidad Nacional de Loja; remitirá el Informe Final con las recomendaciones y sugerencias pertinentes, en referencia al caso en estudio y análisis y de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Dirección de Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito de la normativa interna institucional.
Así mismo luego del análisis y de no encontrar datos relevantes y de importancia se podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.
En cualquier momento y cuando la persona afectada lo considere necesario; puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.
- e) **Proceso de Intervención:** una vez que la Dirección de Talento Humano reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante el Informe Final del Comité Asesor de la Universidad Nacional de Loja,

analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

- f) **Activar medidas complementarias:** activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima. Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.
- g) **Comunicación de la Resolución:** una vez aplicados todos los pasos indicados dentro del proceso motivo del presente Protocolo, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

FASE 4: RESOLUCIÓN DE ARCHIVO.

La Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja, 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.

FASE 5: SEGUIMIENTO Y CONTROL.

La Dirección de Talento Humano, de la Universidad Nacional de Loja; 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, la institución deberá presentar los registros del seguimiento y atención de los casos de denuncia.

9.3. EJE REPARACIÓN Y SANCIÓN:

La comunidad universitaria es decir; personal docente, servidores administrativos y trabajadores, que sean víctimas de discriminación,

acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la correspondiente Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja: 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 un departamento, área o unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.

Los/as docentes, servidores administrativos y trabajadores 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.

9.3.1. MEDIDAS DE SANCIÓN:

La Dirección de Talento Humano de la Universidad Nacional de Loja, en caso de confirmar la agresión, aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.

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, considerando la normativa legal vigente en el país

9.3.2. MEDIDAS ADICIONALES:

Las denuncias de acoso, discriminación y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que se pongan en conocimiento del Ministerio del Trabajo, se remitirán a la Universidad Nacional de Loja; a fin de que se observe y continúe el proceso establecido en el presente protocolo.

9.3.3. MEDIDAS DE APOYO PARA EL TOTAL RESTABLECIMIENTO Y EJERCICIO DEL TRABAJO DE QUIENES SEAN VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O VIOLENCIA:

Una vez iniciado el proceso, los profesionales de la Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional de Loja, realizarán la atención, bajo los principios de celeridad, confidencialidad y no revictimización, realizando el acompañamiento y seguimiento respectivo, hasta el cierre del caso.

La Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Nacional de Loja, deberá mantener un registro permanente de los casos,

guardando la debida confidencialidad y los respectivos archivos, elaborará informes, reportes y un consolidado anual que den cuenta del estado de los procesos, resultados y medidas adoptadas, documentos que servirán de insumos para la generación de acciones de carácter estructural dentro de la organización.

10. PROCESO PARA DENUNCIA EXTERNA DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.

10.1. DE LA DENUNCIA:

Las integrantes de la comunidad universitaria; que se sientan afectadas por un acto de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, en los espacios de trabajo; así como aquel servidor público o colaborador institucional que sea testigo de uno de estos actos, podrán presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

- ✓ Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT, se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional; y,
- ✓ Por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.

10.2. DIFERENCIACIÓN DEL ACOSO DE OTRAS SITUACIONES EN EL TRABAJO:

Es importante indicar que no todos los conflictos humanos que surgen en el ámbito laboral pueden ser considerados acoso, los conflictos han de haber desembocado en cualquier forma de violencia, ser habituales o permanecer en el tiempo.

Ejemplos de algunas situaciones que no serían acoso:

- ✓ Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- ✓ Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- ✓ La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- ✓ Un conflicto.
- ✓ Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- ✓ La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- ✓ Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

10.3. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN:

La Universidad Nacional de Loja, de acuerdo a lo establecido a la normativa legal vigente, se compromete a cumplir con los lineamientos establecidos en el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los Espacios de Trabajo, bajo el cumplimiento del siguiente Cronograma de actuación

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO															
<i>Actividades</i>	Número Funcionarios	Planificación anual (meses)												Responsable	Observación
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Aprobación del Protocolo	1234		X											✓ Rectorado	
Socializar a lo interno de la Universidad Nacional de Loja, el presente protocolo, a través de la difusión del ejemplar por vía digital o en cualquier medio de comunicación interno que evidencie el registro de la entrega recepción a todo el personal que evidencie el conocimiento de las	1234			X	X									✓ Departamento de Comunicación. ✓ Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional.	

Conductas sujetas a sanción																
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Realizar talleres de Sensibilización relacionados a la Prevención de la Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en espacios de Trabajo, además de Derechos Laborales Lenguaje Positivo e Inclusión Social	1234					X	X								✓ Subdirección de Seguridad y Salud Ocupacional.	
Realizar campañas Comunicacionales periódicas en temas relacionados a la Prevención de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la mujer	1234								X	X					✓ Departamento de Comunicación.	

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

- ✓ **Violencia contra la mujer en el ámbito laboral.** 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, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

- ✓ **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/docentes/servidores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Es el proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarlo de la organización.

- ✓ **Acoso moral o psicológico.** Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

- ✓ **Acoso sexual.** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de

atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas ni toleradas por la persona que es objeto de ellas. A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

- ✓ **Ciberacoso.** El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.
- ✓ **Conductas de acoso.** Las conductas de acoso abarcan todo acto, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

El proceso de acoso consiste en una agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

- ✓ **Discriminación en el espacio 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.
- ✓ **Factores de riesgo psicosocial.** Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo

sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

12. BIBLIOGRAFÍA.

- ✓ Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT de Madrid. (2018).
- ✓ Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral. España: Primera Edición.
- ✓ Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. (2016).
- ✓ Guía de prevención/actuación ante el acoso laboral en la Administración Pública de la Región. Murcia.
- ✓ Ministerio de Trabajo, Protocolo de prevención y atención en casos de violencia <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>
- ✓ Modelo de Administración de Riesgos Empresariales, CODIGO PR-SST 2.8.1.2.

13. ANEXOS.

Anexo. 1 - Diario de Incidentes:

DIARIO DE INCIDENTES								
FECHA	HORA	TIPO DE CONDUCTA	LUGAR	¿QUIÉN?	PERSONAS PRESENTES	OTRAS PERSONAS AFECTADAS	¿QUÉ HAGO?	¿CÓMO ME AFECTA?
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	código	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

Anexo. 2 – Tipo de conducta

Tipo de conducta	Código
Me hablan a gritos	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc, sin justificación suficiente.	2
Abuso e autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con abrirme un expediente, traslado)	3
Critican constantemente o excesivamente mi trabajo. Me descalifican, juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc)	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mi, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa.	9
No me saludan ni me dirigen la palabra, se comportan como si no existiera.	10
Otras (especificar)	11

Anexo. 3 – Lugar

Lugar	Código
En mi puesto de trabajo (aislado)	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo – despacho – sala compartido con otros compañeros.	3
En la sala de reuniones	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc)	6

Anexo. 4– Cómo me afecta.

Cómo me afecta	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.	5-6
Me he alterado y tardo mas de un día en no recordar constantemente el hecho.	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de animo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.	9-10

Anexo. 4– ¿Qué hago?

¿Qué hago?	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.	2
Respondo/dialogo y finaliza la conducta	3
Respondo y la situación se convierte en una disputa abierta.	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación o a delegados de prevención, servicio de prevención de Riesgos Laborales, etc.	5

Anexo. 5 – Formato de Denuncia:

Datos de la persona solicitante del derecho:

- ✓ Nombre y apellidos:
- ✓ Dirección a efectos de comunicaciones:
- ✓ Subdirección o Dependencia en donde Labora:
- ✓ Teléfono/s de contacto:
- ✓ Correo electrónico:

Datos de la persona que solicita el derecho con el consentimiento expreso del/a afectado/a:

- ✓ Nombre y apellidos:
- ✓ En calidad de (Cargo / Rep.sindical / compañero/a):
- ✓ Subdirección o Dependencia en donde Labora:
- ✓ Teléfono/s de contacto:
- ✓ Correo electrónico:

Descripción de hechos concretos, lugar, actitudes, naturaleza del acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en la situación, relación de documentos que fundamentan la petición y cualquier otra información que facilite la investigación.

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SI: _____

NO: _____

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo de la UNL.

Fecha Firma de la persona Interesada:

Los datos de carácter personal contenidos en este documento tendrán el tratamiento que determina la Ley de Protección de Datos Personales y la

El presente protocolo ha sido:

ELABORADO:	REVISADO:
Lic. Daniela Espinosa Rengel. TRABAJADORA SOCIAL	Lic. Diego Falconí Espinosa Mgr SUBDIRECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

APROBADO:
Ph.D. Nikolay Aguirre RECTOR DE LA UNL



Universidad
Nacional
de Loja