

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS
DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA
DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO**
FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
FLACSO SEDE ECUADOR

2025



FLACSO
ECUADOR

Índice

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO	1
FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES	1
FLACSO SEDE ECUADOR	1
1. INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVO	1
2.1. Objetivos específicos	1
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
4. MARCO LEGAL	2
4.1. Normativa internacional	2
4.2. Normativa nacional	2
4.3. Normativa FLACSO	3
5. MARCO CONCEPTUAL	4
5.1. Acoso	4
5.2. Discriminación	5
5.3. Violencia	5
6. RESPONSABLES	6
6.1. Consejo Académico	6
6.2. Comité de Ética	6
6.3. Dirección FLACSO Ecuador	6
6.4. Procuraduría de FLACSO Ecuador	6
6.5. Unidad de Talento Humano	6
6.6. Trabajador/a Social	6
6.7. Médico Ocupacional	6
6.8. Técnico en Seguridad y Salud Ocupacional	6
6.9. Comité Asesor	6
6.10. Psicólogo	7
7. PROCEDIMIENTO	7
7.1. Principios generales	7
7.2. Fase 1. Denuncia o solicitud de intervención	8
7.3. Fase 2. Análisis para activación del Protocolo	8
7.4. Fase 3. Investigación inicial	9
7.5. Fase 4. Investigación definitiva	9
7.6. Fase 5.- Resolución	10
Razón de Aprobación	11

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES

FLACSO SEDE ECUADOR

1. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la igualdad y no discriminación en materia laboral es uno de los pilares para la creación de la Organización Internacional del Trabajo OIT, así lo manifiesta la Declaración de Filadelfia, anexada a la Constitución de la OIT, al señalar:

(a) *"Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;"[...].*

La búsqueda de igualdad y no discriminación ha sido permanente, no solo en el ámbito laboral sino, también, en busca de una sociedad más equitativa. La erradicación de la violencia, discriminación y acoso en el ámbito laboral son una prioridad tanto a nivel nacional como internacional. La Organización de las Naciones Unidas y otros organismos especializados, han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades, así como métodos para erradicar la discriminación, el acoso y la violencia. Por lo que es importante que estos esfuerzos se lleven a cabo también en el ámbito laboral.

Todas las personas merecen un lugar de trabajo digno y adecuado, libre de acoso, discriminación y violencia. Para FLACSO Ecuador es prioridad velar por un medio ambiente laboral adecuado y disminuir el riesgo psicosocial en el trabajo.

FLACSO Ecuador propone este Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo para buscar erradicar prácticas contrarias dentro de la comunidad FLACSO Ecuador y velar por la salud integral de todo el personal.

2. OBJETIVO

Establecer lineamientos para educar, prevenir, identificar e intervenir en conductas de discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia en el ámbito laboral; desarrollando una cultura preventiva, centrada en los aspectos humanos y basados en la seguridad, dignidad, no discriminación y respeto para fomentar condiciones adecuadas de trabajo.

2.1. Objetivos específicos

- 2.1.1.** Identificar y prevenir situaciones de discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia en ámbitos laborales.
- 2.1.2.** Fomentar una cultura preventiva en discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia en ámbitos laborales.
- 2.1.3.** Establecer mecanismos de denuncia y pautas de actuación claras, eficaces y confidenciales, respetando los derechos de las partes involucradas.
- 2.1.4.** Asegurar la asistencia médica y psicológica al personal afectado por acoso, discriminación y violencia.
- 2.1.5.** Generar mecanismos de protección y reparación frente a posibles represalias en contra de las personas que denuncien, sean víctimas o testigos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.
- 2.1.6.** Establecer sanciones para quien cometa actos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo aplica a casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.

Este Protocolo aplica para todas las personas que forman parte de la comunidad de FLACSO Sede Ecuador: profesores/as, empleados/as y trabajadores/as. El Protocolo aplicará también a personas que se encuentren realizando estancias o contratos de carácter temporal.

Toda persona que se siente víctima o haya presenciado actos que puedan considerarse de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo podrán presentar una denuncia siguiendo el procedimiento establecido en este documento.

El Protocolo aplicará en casos de posibles actos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo que se produzcan en los predios o campus académicos de FLACSO Sede Ecuador, así como en cualquier lugar cuando participen profesores/as, empleados/as y trabajadores/as, así como personal que se encuentren realizando estancias o contratos de carácter temporal de FLACSO, irrespectivamente del tiempo u horario en que se hayan producido los actos.

4. MARCO LEGAL

El Protocolo toma en consideración la siguiente normativa relevante que servirá de guía para la aplicación del presente instrumento sin perjuicio de otras que en lo posterior pudieran expedirse:

4.1. Normativa internacional

- 4.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos – Asamblea General de las Naciones Unidas
- 4.1.2. Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos – Pacto de San José – OEA
- 4.1.3. Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer – (CEDAW)” - Asamblea General de las Naciones Unidas.
- 4.1.4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) – OEA.
- 4.1.5. Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares” - Asamblea General de las Naciones Unidas
- 4.1.6. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas
- 4.1.7. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”.
- 4.1.8. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Material de Empleo y Ocupación”.
- 4.1.9. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.
- 4.1.10. Convenio 190 y Recomendaciones 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convenio sobre la violencia y el acoso”.
- 4.1.11. Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

4.2. Normativa nacional

- 4.2.1. Constitución de la República del Ecuador.
- 4.2.2. Código del Trabajo.
- 4.2.3. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y su Reglamento
- 4.2.4. Ley Orgánica para igualdad salarial entre mujeres y hombres
- 4.2.5. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta
- 4.2.6. Decreto Ejecutivo 255, “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”
- 4.2.7. Decreto Ejecutivo 620, “Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres”.
- 4.2.8. Decreto Ejecutivo 928, “Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta
- 4.2.9. Acuerdo Ministerial 49, “Instructivo para la Política para la Igualdad de Género”

- 4.2.10.** Acuerdo Ministerial 82, “Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral”
4.2.11. Acuerdo Ministerial 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.

4.3. Normativa FLACSO

4.3.1. Código de Ética de FLACSO Sistema

Artículo 4. Definiciones

(...)

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: refiere al “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 5. Principios

Los principios que orientarán la conducta en todas las actividades de la comunidad de la FLACSO, son:

(...)

Tolerancia cero contra actos de violencia de género y discriminación: la FLACSO está comprometida con la erradicación de la violencia de género y cualquier tipo de discriminación

(...)

Artículo 6. Infracciones que atentan contra la convivencia

Constituirán infracciones que atentan contra la convivencia las siguientes:

a. Incurrir en acciones u omisiones que puedan significar discriminación en razón de etnia, color, religión, orientación sexual, género y/o identidad o expresión de género, estado civil, origen nacional, edad, discapacidad y cualquier otro estado convencional y legalmente protegido;

b. La violación al catálogo de los derechos humanos establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, en lo que resulte aplicable a la organización y naturaleza de la FLACSO.

(...)

e. Hacer públicas o de cualquier manera difundir cartas, correos electrónicos, fotografías, audios, videos o cualquier tipo de documento físico o digital, que difame o atente contra la honra, dignidad y la vida privada de cualquier integrante de la comunidad FLACSO.

f. Difundir información falsa sobre la FLACSO o sus integrantes con el fin deliberado de causar daño o desprecio a las personas o a FLACSO.

Artículo 8. Infracciones que atentan contra la integridad física y mental, y la violencia de género

Constituirán infracciones que atentan contra la integridad física y mental y la violencia de género:

a. La violencia por razón de género.

b. El acoso en el mundo del trabajo.

c. Agredir u ofender física o verbalmente, y de cualquier forma amenazar, intimidar, acosar, hostigar (académica o laboralmente) o descalificar a cualquier integrante de la comunidad FLACSO.

Las conductas relacionadas con violencia y acoso por razón de género serán sancionadas por un órgano especializado en la materia. Cada Unidad Académica y la Secretaría General establecerán la organización de este órgano y su correspondiente procedimiento interno. Una falta cometida en estos temas se considera muy grave y le corresponde la máxima sanción establecida en la normativa de FLACSO.

4.3.2. Reglamento de Personal de FLACSO Sistema

ARTÍCULO 38. De la igualdad de género

Para promover la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción y el empleo en las unidades académicas de FLACSO; la prevención y atención al acoso y hostigamiento sexual y la no discriminación entre hombres y mujeres; a través de acciones afirmativas y a favor del personal, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo armonioso y favorecer la igualdad de género se adoptarán las acciones contempladas en los siguientes incisos:

(...)

c) Las Unidades Académicas implementarán un plan de capacitación y sensibilización para el personal basado en un diagnóstico que se realizará cada dos años de la situación de equidad e igualdad en el ámbito institucional, el mismo será conocido por el Consejo Superior y la Asamblea.

(...)

4.3.3. Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo de FLACSO Ecuador

Capítulo II: Gestión de la Prevención de Riesgos en el Trabajo

2.- Gestión de riesgos laborales propios de la institución

Riesgos Psicosociales

Carga de trabajo, trato con clientes y usuarios y organización del trabajo.

Como medidas preventivas se realizará lo siguiente:

- a. Se implementará un plan de prevención de riesgos psicosociales en la institución.
 - b. Se realizará formación en comunicación efectiva, liderazgo, gestión del tiempo e inteligencia emocional.
 - c. Se realizará con respecto a líneas de supervisión en prevención de riesgos psicosociales.
- FLACSO Sede Ecuador llevará a cabo el seguimiento y monitoreo permanente de los riesgos laborales identificados que permitan mejorar continuamente las condiciones de trabajo.

5. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de este Protocolo, se usarán las siguientes definiciones:

5.1. Acoso

5.1.1. 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.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las siguientes razones: 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; o por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.

Se considera que existe violencia y acoso en el trabajo cuando se presenten comportamientos o prácticas inaceptables incluidas las amenazas que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.

5.1.2. Acoso laboral sexual: Es la forma de abuso que incluye el hostigamiento hacia una persona, con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, dentro del ambiente laboral.

Incluye cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida, que cause o pueda causar una ofensa, humillación o afectación a la dignidad del trabajador, cuando dicha conducta interfiriere con el trabajo, condiciona el empleo o crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Incluye todo un repertorio de actitudes y comportamientos que se pueden agrupar en:

- a. **Verbales:** Insinuaciones y proposiciones de manera hablada. chistes ofensivos, etc.
- b. **No verbales:** Silbidos, gestos, miradas impudicas, mostrar imágenes eróticas, etc.
- c. **Físicas de diversa índole:** Pueden ir desde los roces no consentidos, tocamientos, etc., hasta violación.

5.2. Discriminación

- 5.2.1. Discriminación laboral:** Cualquier trato desigual, exclusión o preferencia no objetiva hacia una persona, basados en etnia, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, VIH/SIDA, enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto o resultado anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos laborales.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra por la única razón de su género.

No se considera discriminación la aplicación de criterios de selección, ascenso u otros de talento humano, basados en criterios objetivos como el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento del puesto de trabajo.

5.3. Violencia

- 5.3.1. Violencia en el ámbito laboral:** Comportamientos o prácticas inaceptables incluidas las amenazas que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.

- 5.3.2. Violencia contra la mujer en el ámbito laboral:** Todas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, estado de gestación; o la desigualdad injustificada en la remuneración. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

- 5.3.3. Tipos de violencia:** En el ámbito laboral pueden darse los siguientes tipos de violencia:

- a. **Violencia física:** Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.
- b. **Violencia psicológica:** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, encierros, intimidación, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.
- c. **Violencia sexual:** Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva.
- d. **Violencia económica y patrimonial:** Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres.
- e. **Violencia simbólica:** Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.

- 5.3.4. Desconexión digital y descanso:** Tiempo en el cual el teletrabajador o el trabajador presencial destinan para actividades distintas a las laborales, durante el cual no tienen obligación de cumplir funciones laborales. El no respetar la desconexión digital o descanso se considera violencia.

6. RESPONSABLES

6.1. Consejo Académico

Encargado de difundir el contenido de este Protocolo dentro del área de su competencia.

6.2. Comité de Ética

Se activará en casos en que corresponda. Su actuación se dará de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética de FLACSO Sistema.

6.3. Dirección FLACSO Ecuador

Dentro del ámbito de competencia, la Dirección de FLACSO Sede Ecuador será responsable de dar todas las facilidades del caso en los procesos de investigación.

6.4. Procuraduría de FLACSO Ecuador

Será responsable de designar a una persona a fin de que actúe como delegado según las funciones establecidas en este documento.

6.5. Unidad de Talento Humano

Será responsable de la aplicación de las medidas correctivas o sancionadoras dentro del ámbito de su competencia.

Asimismo, estará a cargo de la difusión del Protocolo dentro de FLACSO Sede Ecuador.

6.6. Trabajador/a Social

Será responsable de la recepción y procesamiento de las denuncias de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo; así como de la activación del Protocolo conforme a lo establecido en este documento.

El/la trabajador/a social actuará como secretario/a del Comité Asesor con el apoyo de la Procuraduría. La custodia de los expedientes estará a cargo de la Procuraduría.

6.7. Médico Ocupacional

Además de ser parte del Comité Asesor, le corresponderá hacer las valoraciones médicas que le correspondan, así como dictaminar los tratamientos médicos aplicables

6.8. Técnico en Seguridad y Salud Ocupacional

Además de ser parte del Comité Asesor, le corresponderá hacer las valoraciones técnicas respectivas referentes al riesgo psicosocial y recomendar las medidas necesarias para su prevención y/o corrección.

6.9. Comité Asesor

Es el órgano encargado de analizar la información recopilada y determinar la existencia o no de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo; así como de fijar recomendaciones para sanción y correcciones necesarias.

El Comité asesor estará conformado por:

- a. Un/a delegado de la Dirección que debe alguien que tenga la facultad de establecer medidas disciplinarias, quien lo presidirá
- b. El /la medico ocupacional
- c. Un/a delegado de Procuraduría
- d. El /la Técnico en Seguridad y Salud Ocupacional
- e. El/la Trabajador/a Social

En los casos en los que la circunstancia lo amerite, a criterio de la Procuraduría de FLACSO, se podrá requerir a un o una profesional externo especialista en discriminación, acoso y violencia laboral, previamente calificado, para que forme parte del Comité asesor a fin de garantizar la imparcialidad de la investigación.

6.10. Psicólogo

Al psicólogo le corresponderá realizar evaluaciones y diagnósticos psicológicos a empleados involucrados en presuntos casos de acoso, discriminación o violencia, identificando signos de afectación emocional o psicológica, y determinando la necesidad de atención especializada. Realizará además seguimiento a los casos atendidos, monitoreando la evolución de la persona afectada y proporcionando el apoyo psicológico necesario para su reintegración adecuada en el entorno laboral.

7. PROCEDIMIENTO

7.1. Principios generales

- 7.1.1. **Protección:** Proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad, la dignidad y el respeto de las personas afectadas y/o implicadas.
- 7.1.2. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento, o que lleguen a tener conocimiento de este, deberán guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- 7.1.3. **Imparcialidad:** El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas. En caso de conflicto de interés de alguna persona involucrada, deberá excusarse.
- 7.1.4. **Protección y restitución de las víctimas:** Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Adicionalmente, se buscarán los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
- 7.1.5. **Oportunidad y celeridad:** El procedimiento debe ser oportuno, de aplicación inmediata y ágil. No se exigirán requisitos ni pasos innecesarios.
- 7.1.6. **Debido proceso:** Se garantizará, en todo momento, el debido proceso establecido en el presente Protocolo.
- 7.1.7. **Prohibición de represalias:** Está prohibida cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o cualquier 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.
- 7.1.8. **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, acoso o discriminación.
- 7.1.9. **No reincidencia:** Los mecanismo y acciones a implementarse deberán evitar la reincidencia de cualquier agresor o agresora.
- 7.1.10. **No revictimización:** Ninguna mujer será sometida a nuevas agresiones, inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: retardo injustificado en

los procesos, negación o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte de instituciones públicas y privadas. Las mujeres no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación.

7.2. Fase 1. Denuncia o solicitud de intervención

Cualquier persona que considere que ha sido víctima o ha presenciado actos que puedan ser considerados como de acoso, discriminación o violencia en el ámbito laboral podrá denunciarlo.

Las denuncias deberán presentarse por escrito y deberán contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante – se garantizará confidencialidad.
- Identificación de la víctima.
- Identificación del agresor.
- Actos presuntos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, con detalle de los hechos ocurridos.
- Elementos probatorios disponibles. Dentro de los elementos disponibles deberán presentarse, además, nombres de personas que hayan sido testigo de los hechos denunciados.
- Cualquier otro dato o elemento que pueda ayudar a esclarecer los hechos denunciados.

Las denuncias se presentarán en forma presencial, solo por excepción se podrán recibir mediante correo electrónico a la siguiente dirección acosolaboral@flacso.edu.ec. Cumplirán los mismos requisitos, en cuyo caso deberán entregarse a el/la Trabajador/a social.

La denuncia recibida activará el Protocolo a fin de determinar su veracidad y posibles consecuencias. Si se reciben denuncias anónimas, el Comité Asesor por medio de la Trabajadora Social, podrá recomendar su investigación en caso de considerarlo oportuno.

En caso de recibirse una denuncia de forma oral, se deberá reducirla a escrito a través de los medios señalados para se haga el seguimiento respectivo del caso y, de ser aplicable, active el protocolo.

Recepción denuncias: Si la denuncia es presentada con menos de 10 días previo a un receso o durante este durante estos, se entenderá que su recepción ocurrió el primer día hábil siguiente.

7.3. Fase 2. Análisis para activación del Protocolo

Una vez recibida una denuncia, el/la Trabajador/a Social se comunicará con el delegado de Procuraduría a fin de revisar la denuncia de manera conjunta y establecer la línea de ruta de la investigación.

7.3.1. Medidas preventivas

Según la gravedad de la denuncia, el/la Trabajador/a Social junto con Psicología Clínica, Técnico de SSO y Médico Ocupacional en conjunto con el/la delegado de Procuraduría, determinarán la necesidad de establecer medidas preventivas para garantizar la no revictimización de la persona afectada, lo cual deberán comunicar al departamento de Talento Humano para su aplicación.

Entre las medidas que podrán adoptarse están:

Atención en crisis: El/la médico ocupacional, proporcionará la atención de primer nivel y/o urgencias en el caso que amerite, en compañía de la Psicología Clínica para la estabilización física y mental del empleado/trabajador/ profesor.

7.3.2. Notificación al Comité Asesor

Los miembros del Comité Asesor serán informados de la activación del Protocolo inmediatamente después de haberse recibido la denuncia. El/la Trabajador/a Social, quien actúa como secretario/a del Comité convocará a sesión en doce días calendario desde notificado el inicio de la investigación inicial.

Si un/a miembro del Comité Asesor es objeto de la denuncia o tiene vínculos de parentesco de hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o una notoria amistad ya sea con la víctima o con el denunciado, deberá excusarse de integrar el Comité Asesor.

Si un miembro del Consejo Académico es el denunciado, el Comité de Ética será quien lleve el caso según lo determinado en el Código de Ética.

7.4. Fase 3. Investigación inicial

Toda denuncia recibida deberá ser tratada con la misma importancia y deberá contar con el informe respectivo según lo señalado en este Protocolo.

7.4.1. Valoración Inicial y recopilación de información

El/la Trabajador/a Social, con el delegado de Procuraduría deberán, en máximo siete días hábiles desde recibida la denuncia, recopilar toda información para el caso. Esto puede incluir análisis de los expedientes personales, recepción de declaraciones y testimonios, revisión de videos, etc.

Entrevistas individuales: Dentro del proceso de investigación se podrán realizar entrevistas individuales. Se levantará un acta de cada una de las entrevistas realizadas. Se observará dentro de este proceso la confidencialidad de la información recibida por lo que, a pedido de la persona entrevistada, se podrá guardar anonimato.

7.4.2. Informe de valoración inicial

El/la Trabajador/a Social y el/la delegado/a de la Procuraduría deberán emitir el informe de valoración inicial en ocho días hábiles desde iniciada la investigación inicial. De ser necesario se podrá prolongar por cuatro días adicionales hábiles.

En caso de considerar que existen elementos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, el informe será enviado al Comité Asesor con toda la información recopilada, así como las actas de las entrevistas realizadas. Se incluirá un resumen de la denuncia y un listado de todos los elementos recopilados.

En caso de que el informe concluya que no existen elementos ni indicios de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, el informe de cierre de la investigación será notificado al denunciante, al departamento de talento humano y al Comité Asesor. El/la trabajador/a social cancelará la reunión convocada.

Si de la investigación se desprende que existe un conflicto laboral interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no recaigan en discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, se incluirá las recomendaciones respectivas para su tratamiento en el informe de cierre.

7.5. Fase 4. Investigación definitiva

7.5.1. Comité Asesor

El Comité Asesor se reunirá en la fecha convocada a fin de analizar toda información recibida y emitir el informe final de existencia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.

En cualquier momento el Comité Asesor podrá solicitar más información y recopilar más elementos a fin de determinar o no la existencia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo. El proceso de revisión o recolección de más información tendrá una duración máxima de siete días hábiles.

De considerarlo necesario, el Comité Asesor podrá convocar a la persona denunciada a fin de que exponga los elementos de descargo que considere necesario, siempre garantizando la no revictimización de la persona afectada. Considerando que este es un proceso de investigación, no será indispensable, en todos los casos, contar con la versión de la persona denunciada/presunto agresor. Sin embargo, siempre que existan indicios

suficientes para concluir la existencia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, en los casos en que la resolución del Comité sea determinante de la existencia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, se deberá contar con la versión del agresor a quien se le garantizará el derecho al debido proceso

Asimismo, el Comité Asesor podrá convocar a la persona denunciante o víctima a fin de ser escuchada y de presentar, si lo requiere, los elementos adicionales que estime necesarios. Se debe garantizar la no revictimización de la persona afectada.

7.5.2. Comité de Ética y Comité de Ética Especializado

En los casos en que la denuncia califique para ser considerado en aplicación del Código de Ética o del Protocolo de Actuación en casos de Violencia Basada en Género y Sexualidad, el Comité Asesor remitirá el informe final a los Comités según corresponda, los que seguirán el procedimiento establecido en el Código de Ética del Sistema FLACSO o en el Protocolo.

7.6. Fase 5.- Resolución

En un plazo máximo de dos días hábiles desde concluido el análisis, el Comité Asesor deberá emitir su informe en el que se determinará la existencia o no de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo con la recomendación de actuación.

7.6.1. Resolución de archivo

Si el Comité Asesor concluye que no existe discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, resolverá el archivo del proceso.

7.6.2. Solución conflictos laborales generales

Si el Comité Asesor concluye que existe un conflicto interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no recaigan en discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, emitirá las recomendaciones respectivas en el informe.

La solución de conflictos laborales internos es prioridad para FLACSO a fin de garantizar un ambiente óptimo de trabajo en busca de la prevención del riesgo psicosocial. Por lo cual podrá aplicar una de las siguientes medidas:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Con el apoyo de Trabajo Social, recomendar al departamento de Talento Humano la aplicación de la sanción en caso de tratarse de una falta según las normativas aplicables, y/o de las medidas necesarias para resolver el conflicto.

7.6.3. Resolución de sanción

Si el Comité Asesor concluye la existencia de discriminación, acoso laboral o violencia, emitirá su informe en el cual incluirá las recomendaciones de sanción y reparación aplicables.

Sanción: En caso de que se determine que existe discriminación, acoso laboral o violencia en los espacios de trabajo cometido por algún miembro de la profesores/as, empleados/as y trabajadores/as, así como personal que se encuentre realizando estancias o contratos de carácter temporal en FLACSO Ecuador, se aplicarán las medidas sancionadoras previstas en el Código de Ética de FLACSO Sistema, en el Reglamento de Administración de Recursos Humanos del Personal Profesional, Técnico y Administrativo de FLACSO Ecuador, en el Reglamento de Personal de FLACSO Sistema; Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de FLACSO Ecuador, en el Código del Trabajo o en cualquier otra norma aplicable a FLACSO Ecuador, que puede incluir la separación de la persona siguiendo los procesos respectivos.

Reparación: Para FLACSO, el garantizar un ambiente laboral libre de discriminación, acoso y violencia es prioridad por lo que, de requerirse, se aplicarán las medidas necesarias a fin de reparar el daño causado a la

víctima, tales como la ayuda psicológica, otorgar vacaciones, disculpas públicas, así como cualquier otra que garantice la no repetición de la conducta.

7.6.4. Seguimiento y control

Le corresponde a Talento Humano dar seguimiento a fin de garantizar la aplicación de las sanciones y acciones de reparación respectivas.

Razón de Aprobación

Aprobado por Conejo Académico mediante Resolución 220.29.04.2025, que consta en el Acta 663 del 29 de abril de 2025.

Dr. Ramiro Viteri Guerrero
Secretario General-Procurador
FLACSO Sede Ecuador