



REPÚBLICA DEL ECUADOR  
MINISTERIO DEL TRABAJO

**PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE  
PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN  
DE LA DISCRIMINACIÓN,  
VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS

---

Basado en el  
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102



## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Razón social:** GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS

**RUC:** 0860000160001

**Representante legal:** ING. ERICKA MONSERRATE MORA OÑATE

**Actividad económica:** INSTITUCIÓN PÚBLICA

**Número de trabajadores:** 710

**Fecha de elaboración:** 18/12/2025

**Responsable de la elaboración:** ING. GIGLIOLA ANTONELLA SAMPIETRO FERNÁNDEZ, MBA

## 2. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene como objeto prevenir, identificar, atender y sancionar toda forma de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores en nuestra institución, en concordancia con lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 (Art. 1 y 9).

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Será de aplicación obligatoria para todas las personas trabajadoras, independientemente de su modalidad contractual, en toda relación laboral: vertical descendente, ascendente y horizontal, en los siguientes espacios:

- a) En las instalaciones de la Empresa
- b) Fuera de las instalaciones del lugar de trabajo
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática y en comunicaciones digitales (Art. 2 y 3 MDT-2025-102).

## 4. PRINCIPIOS RECTORES

- a) **Igualdad.** - Es el derecho de todas las personas a recibir el mismo trato, acceso a oportunidades, y condiciones laborales sin importar su género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otra condición.
- b) **No discriminación.** - Es la prohibición de toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.



- c) **Dignidad humana.** - Es el respeto y reconocimiento del valor intrínseco de cada persona. En el entorno laboral, implica garantizar condiciones que permitan el desarrollo físico, mental y profesional sin humillaciones, agresiones ni trato degradante.
- d) **Confidencialidad.** - Es el compromiso de mantener en reserva toda la información o documentación derivada de los derechos personalísimos y fundamentales, relacionada con denuncias, investigaciones y decisiones sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral.
- e) **Debido proceso.** - Es el conjunto de garantías que aseguran que toda persona involucrada en una investigación laboral tenga derecho a ser escuchada, defenderse, aportar pruebas y recibir una resolución motivada, conforme a las garantías básicas dispuestas en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 76).
- f) **No revictimización.** - Significa evitar que la persona afectada por casos de discriminación, violencia y acoso laboral vuelva a sufrir daños físicos, psicológicos o sociales a causa del proceso de denuncia o investigación.
- g) **No repetición.** - Es el compromiso institucional de tomar medidas eficaces para que los hechos denunciados no vuelvan a ocurrir.
- h) **Prohibición de represalias.** - Es garantizar que las personas que denuncian casos de discriminación, violencia y acoso laboral no sufran daños, castigos o intimidación por su acción, protegiendo así su integridad y fomentando un ambiente de confianza para denunciar hechos indebidos.

## 5. MARCO NORMATIVO

- a) Constitución de la República del Ecuador (Arts. 3, 11 y 66).
- b) Convenios OIT: 100, 111, 156 y 190.
- c) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará.
- e) Código del Trabajo.
- f) Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
- g) Reglamento General para Impulsar la Economía Violeta.
- h) Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- i) Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- j) Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2025.

## 6. CONCEPTOS CLAVES

- a) **Violencia y acoso laboral.**- La violencia y acoso en materia laboral se



refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución de la República, en la ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, 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, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el 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 el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica, y violencia patrimonial en el caso de reducción de la remuneración. Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

- b) Discriminación.** - Se entenderá como discriminación, cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción hacia una persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral. Para su aplicación se tomará como referencia las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador.



No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento legalmente establecido; sanciones legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa pertinente.

- c) **Acoso sexual laboral.** - El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

## 7. RESPONSABILIDADES

### **Responsabilidades del trabajador.**

Las personas trabajadoras son responsables de mantener un trato respetuoso, denunciar actos de discriminación, violencia o acoso, y cooperar en la implementación de este protocolo (Art. 5 MDT-2025-102).

### **Responsabilidades del empleador.**

La institución garantizará ambientes de trabajo seguros y libres de violencia, implementará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y asegurará la aplicación de este protocolo (Art. 6 y 7 MDT-2025-102).



## 8. EJES Y ACCIONES EMPRESARIALES

La Empresa GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS, actuará en función de los siguientes ejes, acciones concretas, responsables, temporalidad y medios verificables:

### 8.1 Eje de Prevención

#### 8.1.1 Procesos de sensibilización y capacitación

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Diseñar y ejecutar plan de capacitación y/o sensibilización sobre discriminación, violencia y acoso laboral	Empleador	Anual	* Plan de capacitación y/o sensibilización. * Lista de asistencia firmada. Certificados
Incorporar la temática de la inducción personal nuevo	Empleador	Al ingresar el nuevo personal	* Lista de asistencia firmada del nuevo colaborador.

#### 8.1.2 Política de cero tolerancias

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Incluir cláusula en contratos de trabajo	Empleador	Permanente	Contratos de trabajo
Elaborar el compromiso individual sobre el cumplimiento de la política	Empleador	Permanente	Archivo de compromisos firmados por cada trabajador
Difundir la política a la interna mediante carteleras	Empleador	Anual	Fotografía de cartelera



### 8.1.3 Canales de comunicación claros y asertivos

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Habilitar canales accesibles (buzones físicos, correos electrónicos)	Empleador	Permanente	Informe
Realizar campañas de comunicación sobre respeto en el entorno laboral	Empleador	Anual	Informe

## 8.2 EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS

### 8.2.1 Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros.

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Capacitar y/o sensibilizar de manera obligatoria en lenguaje inclusivo, derechos laborales y no discriminación	Empleador	Anual	* Plan de capacitación y/o sensibilización. * Listado de asistencia firmado * Certificado
Crear buzón confidencial digital para reportar este tipo de comportamientos	Empleador	Permanente	Informe



#### 8.2.2 Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Supervisar periódicamente el ambiente laboral a través de encuestas anónimas	Empleador	Anual	Informe

#### 8.2.3 Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Asesorar a la presunta víctima sobre rutas de atención de casos	Empleador	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registro de asistencia firmado

#### 8.2.4 Cambios de rendimiento laboral

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Realizar seguimiento de desempeño de trabajadores	Empleador	Anual	Informe



#### 8.2.5 Aislamiento social o emocional de la víctima

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Efectuar entrevistas de clima laboral, observación directa, alertas de compañeros	Empleador	Anual	Informe

#### 8.2.6 Estrés, ansiedad o baja autoestima.

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Desarrollar evaluaciones psicosociales, individuales y de grupo	Empleador	Anual	Informe

### 8.3 EJE DE ATENCIÓN

#### 8.3.1 CANALES Y PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Implementar el canal múltiple de denuncias: buzón físico, correo electrónico institucional, o formulario digital talentohumano@gadpe.gob.ec	Empleador	Permanente	Evidencia de canales activados
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre la aplicación del procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 de 22 de agosto de 2025 (Administrativo)	Empleador	Inmediata dentro de 48 horas	Registro de asesorías
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 del 22 de agosto del 2025 (Administrativo)	Procurador Síndico, Empleador		



Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre otras rutas de atención (Fiscalía General del Estado, Defensoría Pública, Defensoría del Pueblo, Junta de Protección de Derechos, etc.)	Empleador	Inmediata dentro de 48 horas	Registro de asesorías

### 8.3.2 Medidas administrativas internas de protección

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Articular y/o proporcionar inmediatamente atención psicológica a la presunta víctima	Empleador Psicólogo	Dentro de las 24-48h desde la denuncia	informe
Asesorar legalmente y realizar el acompañamiento en trámites ante Inspectoría del Trabajo	Empleador	Durante todo el proceso	Informe
Separar de manera preventiva los espacios entre las partes (presunta víctima y denunciado/a)	Empleador	Inmediata	Informe

### 8.3.3 Medidas correctivas y de no repetición

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Implementar sanciones conforme a la resolución del Inspector del Trabajo	Empleador	Según resolución	Documento de la sanción ejecutada
Capacitar y/o sensibilizar de forma obligatoria post-denuncia a los equipos de trabajo	Empleador	Dentro del mes posterior a cierre del caso	Lista de asistencia Informe



## 8.4 EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 8.4.1 Monitoreo trimestral de casos denunciados

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre casos denunciados de discriminación, violencia y acoso laboral	Empleador	Trimestral	Informe consolidado de casos, estadísticas (sin datos personales)

### 8.4.2 Evaluación anual del protocolo

Acciones Concretas	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre el impacto del protocolo interno	Empleador	Anual	Informe de revisión, propuesta de ajustes
Actualizar el protocolo interno ante cambios normativos o tras evaluación interna	Empleador	Anual o cuando sea necesario	Protocolo registrado ante el Ministerio del Trabajo



## 9. CONSIDERACIONES GENERALES

- a) En todo lo no previsto en el presente protocolo, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, y demás normativa vigente conexa.
- b) De conformidad a la Disposición General Segunda del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2025, la versión libre y voluntaria de la presunta víctima de acoso sexual laboral no será considerada prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o inmoral. La versión libre y voluntaria de la presunta víctima se la hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de ésta.

El presente protocolo entrará en vigor partir de su aprobación por la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo.

**Razón social:**

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS

**Representante Legal:**

ING. ERICKA MONSERRATE MORA OÑATE

**Cédula:**

1313255505

**Firma:**



# Aprobado trámite de Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso - Ministerio del Trabajo



De Ministerio del Trabajo <contratos@trabajo.gob.ec>  
Destinatario <talentohumano@gadpe.gob.ec>  
Fecha 2026-01-05 16:21

Ministerio del Trabajo



Estimad@ GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS,

En función del trámite para la aprobación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso de GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS, representada por MORA OÑATE ERICKA MONSERRATE con RUC 0860000160001, ingresado con fecha 29/12/2025, le informamos que el mismo ha sido aprobado.

El Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso se encuentra disponible para visualización y descarga durante un periodo de 15 días en la siguiente dirección:

<https://sut.trabajo.gob.ec/>

Pasado este tiempo ya no se podrá descargar. Se recomienda almacenar el documento para los trámites pertinentes y no realizar ningún tipo de modificación al mismo, ya que está firmado digitalmente con código hash.

Saludos Cordiales,

MINISTERIO DEL TRABAJO



# Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso laboral Nro. DVA2025517041



De Ministerio del Trabajo <contratos@trabajo.gob.ec>  
Destinatario <talentohumano@gadpe.gob.ec>  
Fecha 2025-12-29 12:13

Ministerio del Trabajo



Estimad@ GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE ESMERALDAS;

Le informamos que el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso laboral, con código DVA2025517041, ha sido registrado exitosamente con fecha 29/12/2025 a las 12:19.

El archivo cargado con nombre PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN-signed.pdf, generó el código hash b46a545fa414435558a770deeb60352035e5e54dd5b70cd7a17f2e1bedfca3c8, creado el Viernes 26 de Diciembre de 2025 12:26:31 y un tamaño en Megas de 0.32 MB.

Recuerde que con **ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-053** de fecha 12 de mayo de 2025, se reforma el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140, mediante el cual se expidió las normas generales aplicables al control de las obligaciones del Empleador y los procedimientos de Inspección, el cual en su parte pertinente señala lo siguiente:

(...) *Artículo 6. Del registro. El empleador, de manera obligatoria, registrará y mantendrá la información de todos los trabajadores activos bajo su dependencia, en la plataforma que el Ministerio del Trabajo habilite para el efecto.*

(...) *El ente rector del trabajo, no conservará de manera física y/o digital los documentos de las obligaciones laborales registradas, reportadas o aprobadas en las plataformas á de éste. La conservación física y digital de los documentos son de responsabilidad única y exclusiva del empleador.*

Saludos Cordiales,

MINISTERIO DEL TRABAJO

