



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
**SAN GABRIEL**  
CONDICIÓN UNIVERSITARIO

**TITULO:**

**PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA  
DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

[www.sangabrielriobamba.edu.ec](http://www.sangabrielriobamba.edu.ec)  
0999868985 / 032943100 / Loja y Villarroel  
Riobamba - Ecuador



|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 1 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

ISTSGA 2025

Rector

Ing. Mauro Gavilánez Hernández. Mgs.

Directora de Talento Humano

LSI. Georgina Suárez Alvarado. Lcda.

Directora de Departamento Jurídico

Abg. Karla Moreno

Secretaría general

Ing. Olga Villagrán Cáceres

Instituto Superior Tecnológico “San Gabriel”, matriz Riobamba-Ecuador

Loja 19-28 entre Olmedo y Villarroel.

Teléfonos (593 3) 2943100

[www.sangabrielriobamba.edu.ec](http://www.sangabrielriobamba.edu.ec)

Riobamba, Noviembre 2025

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 2 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Tecnológico Superior San Gabriel (ISTSGA) reafirma su compromiso institucional con la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo. El presente Protocolo se enmarca en lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, que actualiza y fortalece las obligaciones de los empleadores en relación con la implementación de mecanismos de prevención, denuncia, atención y sanción. El objetivo es garantizar que todas las personas trabajadoras gocen de un entorno laboral seguro, inclusivo, digno y libre de violencia, en el cual se promueva la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos.

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

- Razón social: Instituto Superior Universitario San Gabriel.
- Ruc: 0691731650001
- Representante legal: Gaviláñez Hernández Mauro Iván
- Actividad económica: Educación de tercer nivel, destinado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel el grado de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, que son equivalentes, incluido las actividades de escuelas de interpretativas que imparten enseñanza superior.
- Número de trabajadores: 55
- Fecha de elaboración: 10/10/2025
- Responsable de la elaboración: Georgina Suárez Alvarado – Directora de Talento Humano.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 3 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo principal

Establecer lineamientos claros y efectivos para prevenir, detectar, atender y sancionar casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en el entorno de trabajo, con el fin de proteger la integridad física, psicológica, emocional y social de las personas trabajadoras.

### 2.2 Objetivos específicos

- Promover la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.
- Identificar y atender de manera temprana conductas que constituyan riesgos de discriminación, acoso o violencia.
- Difundir información y capacitar permanentemente a directivos, mandos medios y personal en general.
- Implementar mecanismos internos de denuncia eficaces, seguros y confidenciales.
- Garantizar la protección de las víctimas y testigos frente a represalias.
- Establecer medidas de reparación y sanción proporcionales y adecuadas.
- Contribuir a la mejora continua del clima laboral y la cultura organizacional.

## 3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que mantienen una relación laboral con el Instituto Superior Universitario San Gabriel, sin distinción de modalidad contractual, jerarquía o funciones. El concepto de 'espacio de trabajo' se extiende más allá de las instalaciones físicas de la empresa, incluyendo actividades realizadas fuera de las oficinas, en espacios virtuales, capacitaciones, viajes de trabajo, representaciones institucionales, actividades de integración y cualquier otro escenario vinculado con la relación laboral.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 4 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en el Instituto en toda relación laboral: vertical descendente, ascendente y horizontal, en los siguientes espacios:

- a) En las instalaciones del lugar del trabajo.
- b) Fuera de las instalaciones del lugar del 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.

#### 4. PRINCIPALES RECTORES

**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.

**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.

**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.

**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.

**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,

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 5 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

conforme a las garantías básicas dispuestas en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 76).

**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.

**No repetición.** - Es el compromiso institucional de tomar medidas eficaces para que los hechos denunciados no vuelvan a ocurrir.

**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. FUNDAMENTO LEGAL

El presente Protocolo se sustenta en la siguiente normativa nacional e institucional:

- 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

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 6 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

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.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 7 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

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 a 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

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 8 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

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.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 9 de 7         |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

## 7. EJES Y ACCIONES EMPRESARIALES

El Instituto Superior Universitario San Gabriel, actuará en función de los siguientes ejes, acciones concretas, responsables, temporalidad y medios verificables:

### 7.1 Eje de Prevención

La prevención constituye el eje fundamental de este Protocolo y se orienta a consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la no discriminación. Para ello, la empresa implementará las siguientes medidas:

- **Programas de capacitación anuales** dirigidos a todo el personal, enfocados en la prevención del acoso, la discriminación y toda forma de violencia en el ámbito laboral.
- **Talleres especializados** para mandos medios y directivos, orientados a la identificación temprana de riesgos, el manejo adecuado de situaciones conflictivas y la activación de los canales formales de denuncia.
- **Estrategias de comunicación interna permanentes**, que incluyan campañas de sensibilización y difusión de información sobre derechos laborales, mecanismos de protección y lineamientos del presente Protocolo.
- **Implementar un Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales** con aplicación periódica de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales, acompañados de planes de acción y medidas correctivas oportunas.
- **Políticas institucionales de comunicación inclusiva y lenguaje positivo**, aplicables en todos los niveles jerárquicos de la organización.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 10 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

### 7.1.1 Procesos de sensibilización y capacitación

| Acción Concreta                                                                                                | Responsable                                           | Temporalidad | Verificable                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Diseñar y ejecutar un plan de capacitación y/o sensibilización sobre discriminación, violencia y acoso laboral | - Directora de Talento Humano.<br>- Psicólogo clínico | - Anual      | -Plan de capacitación y/o sensibilización<br>-Lista de asistencia firmada<br>-Certificados |
| Incorporar la temática en la inducción de personal nuevo                                                       | - Directora de Talento Humano.                        | Permanente   | Opciones: Lista de asistencia firmada del nuevo colaborador                                |

### 7.1.2 Política de cero tolerancias

| Acción Concreta                                                                                               | Responsable                   | Temporalidad                       | Verificable                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Adecuar el Reglamento Interno y Código de Ética                                                               | - Directora Jurídica          | Anual                              | Instrumentos actualizados                                |
| Incluir cláusulas en contratos de trabajo                                                                     | - Directora Jurídica          | Permanente                         | Contratos de trabajo                                     |
| Elaborar el compromiso individual sobre el cumplimiento de la política                                        | - Directora de Talento Humano | Anual o al ingresar nuevo personal | Archivo de compromisos firmados por cada trabajador      |
| Difundir la política a la interna, mediante correo electrónico institucional, cartelera y reuniones de equipo | - Director de Marketing       | -Anual                             | -Copias de correos enviados<br>-Fotografías de cartelera |

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 11 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

### 7.1.3 Canales de comunicación claros y asertivos

| <b>Acción Concreta</b>                                                           | <b>Responsable</b>             | <b>Temporalidad</b> | <b>Verificable</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| Habilitar canales accesibles (buzones físicos, correo electrónico institucional) | - Directora de Talento Humano. | Permanente          | Informe            |
| Realizar campañas de comunicación sobre respeto en el entorno laboral            | - Director de Marketing        | -Trimestral         | Informe            |

## 7.2 Eje de Identificación y detección de casos

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

| <b>Acción Concreta</b>                                                                                         | <b>Responsable</b>             | <b>Temporalidad</b> | <b>Verificable</b>                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Capacitar y/o sensibilizar de manera obligatoria en lenguaje inclusivo, derechos laborales y no discriminación | - Directora de Talento Humano. | Anual               | - Plan de capacitación y/o sensibilización<br>- Lista de asistencia firmada<br>- Certificados |
| Crear el buzón confidencial físico y digital para reportar este tipo de comportamientos                        | - Directora de Talento Humano. | Permanente          | Informe                                                                                       |

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 12 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

### 7.2.2 Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes

| Acción Concreta                                                              | Responsable                    | Temporalidad | Verificable |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|-------------|
| Supervisar periódicamente el ambiente laboral a través de encuestas anónimas | - Directora de Talento Humano. | Semestral    | Informe     |

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

| Acción Concreta                                                 | Responsable                    | Temporalidad                   | Verificable             |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Asesorar a la presunta víctima sobre rutas de atención de casos | - Directora de Talento Humano. | Inmediata (dentro de 48 horas) | Registro de asistencias |

### 7.2.4 Cambios en el rendimiento laboral

| Acción Concreta                                       | Responsable                    | Temporalidad | Verificable |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|-------------|
| Realizar el seguimiento del desempeño de trabajadores | - Directora de Talento Humano. | Anual        | Informe     |

### 7.2.5 Aislamiento social o emocional de la víctima

| Acción Concreta                                                                   | Responsable                    | Temporalidad | Verificable |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------|-------------|
| Efectuar entrevistas de clima laboral, observación directa, alertas de compañeros | - Directora de Talento Humano. | Semestral    | Informe     |

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 13 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

### 7.2.6 Estrés, ansiedad o baja autoestima

| <b>Acción Concreta</b>                                        | <b>Responsable</b>  | <b>Temporalidad</b> | <b>Verificable</b> |
|---------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| Desarrollar evaluaciones psicosociales, individual y de grupo | - Psicólogo clínico | Anual               | Informe            |

### 7.3 Eje de Atención:

La atención de casos se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, respeto a la dignidad de las personas involucradas y prohibición de la revictimización. El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

1. **Recepción formal de la denuncia:** mediante los canales institucionales establecidos, garantizando la reserva de la identidad y la protección de la persona denunciante.
2. **Valoración inicial:** realizada por el área de Talento Humano y profesionales con formación en riesgos psicosociales, a fin de determinar la naturaleza del caso y las acciones preliminares pertinentes.
3. **Investigación:** a cargo del Comité Asesor, que actuará con objetividad y garantizará el pleno ejercicio del derecho a la defensa de las partes involucradas.
4. **Resolución administrativa:** con la adopción de medidas disciplinarias, de protección y/o correctivas, conforme a la normativa laboral vigente y a los reglamentos internos de la organización.
5. **Registro y seguimiento:** mantenimiento de un control documental de cada caso, asegurando la trazabilidad del proceso y la verificación del cumplimiento de las medidas adoptadas.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 14 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

### 7.3.1 Canales y procedimiento de denuncia

| <b>Acción Concreta</b>                                                                                                                                                                   | <b>Responsable</b>             | <b>Temporalidad</b>            | <b>Verificable</b>             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Implementar el canal múltiple de denuncias: buzón físico, correo electrónico institucional, o formulario digital                                                                         | - Directora de Talento Humano. | 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)        | - Directora Jurídica           | Inmediata (dentro de 48 horas) | Registros de asesoría          |
| 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.) | - Directora de Talento Humano. | Inmediata (dentro de 48 horas) | Registros de asesoría          |

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 15 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

### 7.3.2 Medidas administrativas internas de protección

| <b>Acción Concreta</b>                                                                       | <b>Responsable</b>             | <b>Temporalidad</b>                    | <b>Verificable</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------|--------------------|
| Articular y/o proporcionar inmediatamente atención psicológica a la presunta víctima         | - Psicólogo clínico            | Dentro de las 24-48h desde la denuncia | Informe            |
| Asesorar legalmente y realizar el acompañamiento en trámites ante Inspectoría del Trabajo    | - Directora Jurídica           | Durante todo el proceso                | Informe            |
| Separar de manera preventiva los espacios entre las partes (presunta víctima y denunciado/a) | - Directora de Talento Humano. | Inmediata                              | Informe            |

### 7.3.3 Medidas correctivas y de no repetición

| <b>Acción Concreta</b>                                                                 | <b>Responsable</b>             | <b>Temporalidad</b>                        | <b>Verificable</b>                |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------|
| Implementar sanciones conforme a la resolución del Inspector del Trabajo               | - Directora de Talento Humano. | Según resolución                           | Documento de la sanción ejecutada |
| Capacitar y/o sensibilizar de forma obligatoria post-denuncia a los equipos de trabajo | - Directora de Talento Humano. | Dentro del mes posterior a cierre del caso | Lista de asistencia<br>Informe    |

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 16 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

## 7.4 Eje de seguimiento y evaluación

### 7.4.1 Monitoreo trimestral de casos denunciados

| <b>Acción Concreta</b>                                                                | <b>Responsable</b>  | <b>Temporalidad</b> | <b>Verificable</b>                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Elaborar informe sobre casos denunciados de discriminación, violencia y acoso laboral | - Psicólogo clínico | Trimestral          | Informe consolidado de casos, estadísticas (sin datos personales) |

### 7.4.2 Evaluación anual del protocolo

| <b>Acción Concreta</b>                                                            | <b>Responsable</b>             | <b>Temporalidad</b>          | <b>Verificable</b>                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaborar informe sobre el impacto del protocolo interno                           | - Psicólogo clínico            | Anual                        | Informe de revisión, propuesta de ajustes           |
| Actualizar el protocolo interno ante cambios normativos o tras evaluación interna | - Directora de Talento Humano. | Anual o cuando sea necesario | Protocolo registrado ante el Ministerio del Trabajo |

## 7.5 Solicitud de intervención

La denuncia deberá ser presentada de manera oficial ante el Departamento de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, el Representante Legal o sus delegados, mediante el formato institucional “Denuncia por Discriminación, Acoso Laboral y Violencia”.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 17 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

Podrán presentar la denuncia:

- a) La persona afectada o su representante legal.
- b) El área responsable del Programa de Riesgos Psicosociales, a partir de datos obtenidos de sus indicadores.

Cuando la información no provenga directamente de la persona afectada, se garantizará la reserva de identidad y la protección de las partes involucradas. La empresa tendrá la obligación de corroborar la veracidad del caso y de informar a la presunta víctima sobre el inicio del procedimiento.

## 7.6 Valoración inicial

Una vez recibida la denuncia, en un plazo máximo de diez (10) días laborables, el área de Talento Humano o su delegado deberá recopilar información relevante para el análisis del caso, incluyendo:

- Revisión de expedientes personales.
- Entrevistas y testimonios de las personas involucradas, bajo estricta confidencialidad.
- Valoración técnica de un profesional con formación en riesgos psicosociales.

De ser necesario, podrán solicitarse informes adicionales o comparecencias complementarias.

## 7.7 Resolución

### 7.7.1 Solución de conflictos laborales

Si de la valoración inicial se determina que el caso corresponde a un conflicto interpersonal o situación de riesgo psicosocial que no configura discriminación, acoso laboral ni violencia, se aplicarán una o más de las siguientes medidas:

- a) Fomento de espacios de diálogo y mediación entre las partes.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 18 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

- b) Activación de procedimientos de resolución de conflictos internos.
- c) Aplicación de sanciones administrativas previstas en el Reglamento Interno, conforme al Código del Trabajo.

### 7.7.2 Activación del proceso de intervención

Cuando existan indicios de prácticas de discriminación, acoso laboral o violencia, se activará el proceso formal de intervención, que incluye:

- **Conformación del Comité Asesor:** órgano permanente integrado por un delegado del Representante Legal con facultad sancionadora, el responsable de Talento Humano y el responsable de Prevención de Riesgos Laborales o su delegado.
- **Investigación:** El Comité podrá recabar pruebas adicionales y deberá concluir en un plazo máximo de diez (10) días laborables. Toda la información será custodiada bajo reserva.
- **Derecho a la defensa:** La persona denunciada podrá presentar pruebas de descargo, garantizando su derecho constitucional de defensa.
- **Informe final:** El Comité remitirá sus conclusiones y recomendaciones a Talento Humano, quien aplicará las medidas disciplinarias o administrativas correspondientes conforme al Código del Trabajo y al Reglamento Interno.

En caso de declararse inexistente el acto denunciado, el expediente será archivado; no obstante, podrán disponerse medidas preventivas como capacitaciones o reubicación laboral.

### 7.8 Canales externos de denuncia

En cualquier etapa del proceso, la persona afectada podrá acudir directamente al Ministerio del Trabajo, presentando la denuncia por medios digitales en el Sistema Único de Trabajo (SUT) o de manera física en las Direcciones Regionales y Delegaciones Provinciales de Trabajo.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 19 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

## 7.9 Requisitos de admisibilidad

Las denuncias deberán contener, al menos:

- Autoridad ante la cual se presenta (Inspector del Trabajo).
- Identificación completa de la persona denunciante.
- Identificación de la empresa y de la persona denunciada.
- Narración clara y cronológica de los hechos.
- Dirección y datos de contacto para notificaciones.
- Medios de prueba disponibles.

El incumplimiento de formalidades no esenciales no será impedimento para la admisión de la denuncia.

## 8. COMITÉ ASESOR

Se conformará un Comité Asesor de carácter permanente, integrado por:

- Un delegado del Representante Legal.
- Responsable de Talento Humano.

Este Comité tendrá a su cargo la investigación de denuncias, la emisión de informes y la recomendación de medidas disciplinarias y preventivas.

## 9. MEDIDAS Y SANCIONES

Las conductas verificadas de discriminación, acoso o violencia laboral serán sancionadas conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, el Reglamento Interno y la normativa vigente. Las sanciones podrán incluir amonestaciones escritas, suspensión temporal de funciones o, en casos graves, terminación de la relación laboral. Además, se garantizará la reparación integral a la víctima, incluyendo atención psicológica, acompañamiento social y medidas que aseguren su reintegración laboral.

|                                                                                   |                                                                                                                    |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|  | <b>PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL</b> | Código: DIRTH-01-2026 |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Edición: 01-2026      |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Página 20 de 7        |
|                                                                                   |                                                                                                                    | Copia Controlada      |

## 10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El área de Talento Humano llevará un registro de todos los casos reportados, las acciones ejecutadas y los resultados alcanzados. Dicho registro podrá ser solicitado en procesos de auditoría interna o inspecciones del Ministerio de Trabajo. El seguimiento incluirá la evaluación de reincidencia y la verificación del cumplimiento de las medidas adoptadas.

## 11. 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.

Firma:



GAVILANEZ HERNANDEZ MAURO IVAN

INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO SAN GABRIEL