RESOLUCIÓN N° EPMT-SD-GG-HFS-2025-195
RESOLUCIÓN DE "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025"

EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO, SEGURIDAD VIAL Y TERMINALES TERRESTRES DE SANTO DOMINGO EPMT-SD

Dr. Héctor Horacio Fiallo Sandoval
GERENTE GENERAL DE LA EPMT-SD

CONSIDERANDO:

Que, El artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, en su parte pertinente señala: "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia...".

Que, El artículo 11, "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de 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; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación".

Que, El artículo 33 Ibídem, señala que: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justa y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado...".

Que, El artículo 76, numeral 2, Ibídem, señala que: "En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada".

Que, El artículo 83, numeral 14, Ibídem, señala que: "Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual".

Que, El artículo 226 de la Carta Magna, determina que "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución".

Que, El artículo 331 de la Suprema Norma, estipula que "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 670
info@epmtsd.gob.ec

adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo".

Que, El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, determina: Convenio Nro. 100 (Igualdad de remuneración): Determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

Que, El Convenio Nro. 111 (Discriminación): Señala la obligación de declarar y aplicar una política nacional encaminada a eliminar toda discriminación en materia de empleo y ocupación.

Que, El Convenio Nro. 156 (Responsabilidades familiares): Promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sin ser objeto de discriminación.

Que, El Convenio Nro. 190 (Violencia y Acoso): Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. Define la expresión "violencia y acoso" como comportamientos y prácticas inaceptables que causen un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Que, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belem Do Para): Instrumento que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

Que, El artículo 1: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause Muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Que, El artículo 3: "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado".

Que, El artículo 7: "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 736 870
info@epmtsd.gob.ec

erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces...".

Que, El Código Orgánico Integral Penal expresa en el "Art. 155.- "Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar..."

Que, El Código Orgánico Integral Penal expresa en el "Art. 157.- "Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que realice contra la mujer o miembros del núcleo familiar amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año. Si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción recae en persona de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, la sanción será la máxima pena, aumentada en un tercio".

Que, El Código Orgánico Integral Penal expresa en el "Art. 158.- "Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - - La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva".

Que, El Código Orgánico Integral Penal expresa en el "Art. 159.- "Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. Será sancionada con pena privativa de libertad de diez a treinta días, la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días".

Que, El Código Orgánico Integral Penal expresa en el "Art. 166.- "Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años".

Que, El Código Orgánico Integral Penal expresa en el "Art. 177.- "Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años".

Que, La Ley Orgánica del Servicio Público en el Art. 23, literal I señala que: "Reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar".

Que, La Ley Orgánica del Servicio Público en el Art. 52, señala que: "De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia...; b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano; o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno...".

Que, Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público Artículo 33: "La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder a las servidoras públicas, víctimas de violencia con la mujer, un permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones."

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

RESOLUCIÓN N° EPMT-SD-GG-HFS-2025-195
RESOLUCIÓN DE "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025"

Que, Reformas al Código de Trabajo Artículo 42: "Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones."

Que, La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres: Artículo 1.- "Objeto. El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades".

Que, Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, de 22 de agosto de 2025: Artículo 1.- "Dispone la obligación de las instituciones de implementar, en su normativa interna, los mecanismos de prevención, identificación, atención y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación laboral".

Que, Mediante Memorando Nro. EPMT-SD-PS-2025-067-M, con fecha 6 de noviembre de 2025, la Psi. Andrea Diaz Galarza en calidad Especialista de Psicología, remite al Ing. Cristhian Hidalgo Cuadrado en calidad de Director Administrativo de Talento Humano Informática y Redes (S), solicitar a usted, se disponga a quien corresponda se designe de manera inmediata a la persona responsable de la Dirección de Talento Humano que cuente con las credenciales necesarias para proceder con el registro en el sistema antes de la fecha límite establecida, de la Presentación del "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD2025".

Que, Mediante Memorando Nro. EPMT-SD-DATHIR-2025-4521-M, con fecha 10 de noviembre de 2025, el Ing. Cristhian Hidalgo Cuadrado en calidad de Director Administrativo de Talento Humano Informática y Redes (S), remite al Dr. Héctor Fiallo Sandoval en calidad de Gerente General, solicitar a usted, se disponga a quien corresponda su revisión y aprobación del presente Protocolo y que disponga el direccionamiento inmediato a la Procuraduría Síndica para el análisis, aval legal final y posterior emisión de la resolución correspondiente".

Que, Mediante Informe N.º EPMT-SD-PS-2025-774-I, de fecha 17 de noviembre de 2025, suscrito por la Procuraduría Síndica.

Que, Es necesario definir un instrumento que, en el marco de la Ley, asegure la operatividad y efectividad de la administración para la formación, difusión, socialización y capacitación del personal.

En uso de las atribuciones que confiere la Constitución de la República del Ecuador; Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); Código Orgánico Integral Penal; Ley Orgánica del Servicio Público; Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093- Expide lo siguiente:

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

RESOLUCIÓN N° EPMT-SD-GG-HFS-2025-195
RESOLUCIÓN DE "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025"

RESUELVE:

APROBAR EL PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD 2025.

TITULO I

SECCION I

OBJETIVO, ÁMBITO DE LA APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES

1. OBJETIVO.

Establecer un procedimiento institucional y un marco de acción efectivo para **prevenir, identificar, atender y sancionar** los actos de discriminación, violencia y acoso laboral en la EPMT-SD, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo, de respeto y libre de riesgos psicosociales para todos los colaboradores, en estricta concordancia con el **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093**.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas con cualquier tipo de vínculo laboral o contractual en la EPMT-SD, incluyendo a servidores, trabajadores, personal de contrato, pasantes y personal de servicios tercerizados. Su aplicación es obligatoria en:

a) En las instalaciones del lugar del trabajo (oficinas, patios, garajes, talleres y terminales).

b) Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo (operativos de tránsito, rutas de transporte, comisiones de servicio).

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 (correos electrónicos, grupos de mensajería interna, redes sociales institucionales).

3. 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.

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

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.

SECCION II

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Artículo 11.- "EI ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: numeral 2. "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación".

Artículo 33.- "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

Artículo 76.- "En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas... 2) Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada."

Artículo 83 "Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley"; numeral: 14.- "Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual."

Artículo 331.- "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo."

Normativa Internacional

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio Nro. 100 (Igualdad de remuneración): Determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio Nro. 111 (Discriminación): Señala la obligación de declarar y aplicar una política nacional encaminada a eliminar toda discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio Nro. 156 (Responsabilidades familiares): Promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sin ser objeto de discriminación.

Convenio Nro. 190 (Violencia y Acoso): Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. Define la expresión "violencia y acoso" como comportamientos y prácticas inaceptables que causen un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belem Do Para): Instrumento que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

Artículo 1: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."

Artículo 3: "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado."

Artículo 7: "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces...".

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL:

Artículo 155.- "Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar..."

Artículo 157.- "Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que realice contra la mujer o miembros del núcleo familiar amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año. Si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción recae en persona de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, la sanción será la máxima pena, aumentada en un tercio."

Artículo 158.- "Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva."

Artículo 159.- "Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. Será sancionada con pena privativa de libertad de diez a treinta días, la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días."

Artículo 166 .- "Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años."

Artículo 177.- "Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años."

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO:

Artículo 23, en el literal I): Reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Artículo 52: "De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: 1
a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia...
b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano. o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno...".

Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público Artículo 33: "La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder a las servidoras públicas, víctimas de violencia con la mujer, un permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones."

Reformas al Código de Trabajo Artículo 42: "Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones."

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres:

Artículo 1.- "Objeto. El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades."

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, de 22 de agosto de 2025

Artículo 1.- Dispone la obligación de las instituciones de implementar, en su normativa interna, los mecanismos de prevención, identificación, atención y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación laboral.

SECCIÓN III

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, 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.

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 670
info@epmtsd.gob.ec

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 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 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, ascendentes cuando se presenta desde los trabajadores

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 670
info@epmtsd.gob.ec

hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

TITULO II

SECCION I

ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO (EJES DE INTERVENCIÓN)

EJE 1: PREVENCIÓN

Actividad de Prevención	Responsable(s)	Temporalidad	Instrumento de Verificación
1.1 Evaluación de Riesgos Psicosociales - Aplicación obligatoria de la herramienta de evaluación de riesgos psicosociales a toda la población laboral.	Psicóloga Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional	Anual (o según normativa IESS).	Informes técnicos de resultados y Plan de Intervención resultante.
1.2. Capacitación Masiva Obligatoria - Realizar capacitación anual sobre el **Acuerdo Ministerial MDT-2025-093** y la Política de Cero Tolerancia, con enfoque en las funciones específicas del personal de Tránsito y Terminales.	Psicóloga	Anual, mínimo 4 horas.	Listados de asistencia con firmas (físicos y digitales), material didáctico.
1.3. Campaña "Rutas Seguras y Respetuosas" - Comunicación interna permanente que refuerce el trato respetuoso, la seguridad emocional en el trabajo, mediante boletines, cartelería y redes sociales internas.	Psicóloga Comunicador social	Mensual y en la inducción de nuevos ingresos.	Evidencia fotográfica de cartelería y registro de envíos masivos.
1.4. Inclusión en Reglamento Interno - Asegurar que este protocolo sea difundido, socializado y se integre como un anexo o capítulo dentro del	Directora administrativa de Talento Humano Asesoría Jurídica.	Una sola vez (al aprobar el protocolo).	Acta de Aprobación y Publicación oficial.

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

Reglamento Interno de Trabajo o de Talento Humano.	Psicóloga Responsable Seguridad y Salud Ocupacional.		

EJE 2: IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN

Actividad de Detección	Responsable(s)	Temporalidad	Instrumento de Verificación
2.1. Canal de Denuncia Confidencial – a través del, formulario en línea y/o buzón físico administrado directamente Dirección administrativa de talento humano informática y redes.	Directora administrativa de Talento Humano Psicóloga Responsable Seguridad y Salud Ocupacional.	Permanente.	Registro confidencial de recepción de denuncias.
2.2. Entrevistas de Salida - Incluir preguntas específicas sobre el clima laboral, trato y posibles situaciones de acoso/discriminación en los procesos de desvinculación.	Psicóloga	En cada desvinculación laboral.	Ficha de Entrevista de Salida con campos de Riesgo Psicosocial.
2.3. Detección por Observación - El personal de seguridad y salud ocupacional y la línea de supervisión identificarán cambios repentinos en el desempeño, estado de ánimo o ausentismo que puedan ser indicativos de una situación de riesgo.	Jefes de Área Psicóloga Trabajador social	Permanente.	Reporte interno de alertas psicosociales.

EJE 3: ATENCIÓN

Este eje sigue el procedimiento detallado en el **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093**.

Etapa del Proceso	Responsable(s)	Plazo (Acuerdo MDT-2025-093)	Acción Psicológica y Administrativa
3.1. Recepción de la Denuncia	Directora administrativa de	Máximo 8 días hábiles para notificar a las partes.	**Acción: Entrevista de contención** (a cargo de la

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

	Talento Humano		psicóloga) para determinar el estado emocional de la víctima.
3.2. Medidas de Protección Inmediata	Directora administrativa de Talento Humano. Gerente General	Inmediatamente tras la recepción y análisis preliminar.	**Acción:** Disponer la separación física temporal de las partes, reubicación provisional o cambio de horarios para evitar el contacto, garantizando la continuidad de la remuneración.
5.3.3. Investigación Interna	Unidad Investigadora designada.	Plazos establecidos por la DTH y el marco legal (máximo 15 días hábiles según el marco general del MDT).	**Acción:** Recolección de testimonios, revisión de cámaras de seguridad (en áreas permitidas de EPMT-SD) y análisis de evidencia digital.
5.3.4. Emisión de Informe y Sanción	Directora administrativa de Talento Humano. Gerente General	Plazo legal para resolver y sancionar.	**Acción:** Aplicación del régimen disciplinario (LOSEP, COESCOP o Código de Trabajo) según corresponda.

EJE 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Actividad de Seguimiento	Responsable(s)	Temporalidad	Instrumento de Verificación
4.1. Seguimiento Psicológico - Ofrecer seguimiento individualizado (contención, referenciación a IESS/MSP/PRIVADO) a la persona afectada y apoyo al denunciado si la acusación es infundada.	Psicóloga	Durante y hasta 3 meses después de la resolución del caso.	Ficha de Seguimiento Psicológico Confidencial.
4.2. Monitoreo del Clima Laboral - Realizar un monitoreo posterior a la resolución de casos para evaluar la efectividad de las medidas correctivas y la percepción del ambiente de trabajo.	Psicóloga.	6 meses después de la resolución del caso.	Encuesta de Clima Laboral post-intervención.
4.3. Auditoría del Protocolo - Revisión anual de la efectividad	Directora administrativa de	Anual.	Acta de Revisión y

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 756 870
info@epmtsd.gob.ec

RESOLUCIÓN N° EPMT-SD-GG-HFS-2025-195
RESOLUCIÓN DE "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025"

y pertinencia de las actividades de los cuatro ejes, para asegurar el cumplimiento del **MDT-2025-093**.	Talento Humano Asesoría Jurídica		Ajustes del Protocolo.

El presente protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación por la máxima autoridad de la EPMT-SD y su posterior registro en el sistema SUT del Ministerio del Trabajo, único mecanismo habilitado para este proceso.

RESUELVE:

Artículo 1.- ACOGER, el Informe N.º EPMT-SD-PS-2025-774-I, de fecha 17 de noviembre de 2025, suscrito por la Procuraduría Síndica, mediante el cual se recomienda la Resolución de **PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025.**

Artículo 2.- APROBAR el documento denominado Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral EPMT-SD 2025, como instrumento normativo de obligatorio cumplimiento para todas las unidades y servidores de la Empresa.

Artículo 3.- DISPONER, la emisión de la Resolución Administrativa correspondiente, mediante la cual se formalice la aprobación del Protocolo y se instruya a las áreas pertinentes su inmediata implementación.

Artículo 4.- ENCARGAR, a la Dirección Administrativa de Talento Humano que proceda, una vez emitida la Resolución, con el registro del Protocolo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo, dentro del plazo establecido por la normativa vigente.

Artículo 5.- NOTIFICAR, con esta Resolución a las áreas involucradas, para su conocimiento y aplicación, asegurando su conocimiento, correcta aplicación y observancia obligatoria por parte de todo el personal.

Comuníquese y Publíquese. - Dado y firmado en la ciudad de Santo Domingo, a los 17 días del mes de noviembre de 2025.

Dr. Héctor Horacio Fiallo Sandoval
GERENTE GENERAL-EPMT-SD

Elaborado por:	Abg. Erika Viera. Analista Jurídico	
Revisado por:	Abg. Iván Mena. Procurador Síndico EPMT-SD (E)	

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

MUNICIPALIDAD Santo Domingo

EPMT-SD
Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito

Memorando n.: EPMT-SD-GG-2025-2334-M
Santo Domingo, 17 de noviembre de 2025

PARA : Ing. Valeria Zambrano Alvarado
DIRECTORA ADMINISTRATIVA, TALENTO HUMANO E INFORMÁTICA Y REDES

ASUNTO: **NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N° EPMT-SD-GG-HFS-2025-195**

En base al memorando n.: EPMT-SD-DATHIR-2025-4521-M e Informe n.: EPMT-SD-PS-2025-774-I, suscrito por la Dirección Administrativa, Talento Humano e Informática y Redes; y, Procuraduría Síndica respectivamente, me permito notificar a usted la **RESOLUCIÓN N° EPMT-SD-GG-HFS-2025-195,** a través del cual se resuelve aprobar el ***"PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025",*** cuyo objeto es prevenir, identificar, atender y sancionar los actos de discriminación, violencia y acoso laboral en la EPMT-SD, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo, de respeto y libre de riesgos psicosociales para todos los colaboradores, en concordancia con el **ACUERDO MINISTERIAL N° MDT-2025-093.**

En virtud de lo expuesto, sírvase notificar el presente instrumento en legal y debida forma para su aplicación y cumplimiento.

Atentamente,

Dr. Héctor Fiallo Sandoval
GERENTE GENERAL EPMT-SD

Anexo:
Expediente original
RESOLUCIÓN N° EPMT-SD-GG-HFS-2025-195

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	Firma
Revisado por:	Dr. Héctor Fiallo Sandoval	Gerente General	
Elaborado por:	Lcda. Verónica Quilligana Ch.	Analista Administrativa	

EPMT-SD
Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, TT.HH. E INFORMÁTICA Y REDES
17 NOV 2025
RECIBIDO
Firma:
Hora: 15:43
N°:

MEMORANDO No EPMT-SD-PS-2025-757-M
Santo Domingo, 17 de noviembre del 2025

PARA: Dr. Héctor Fiallo Sandoval
GERENTE GENERAL EPMT-SD

ASUNTO: Resolución de "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025".

De mi consideración:

En virtud de la disposición emitida por su autoridad mediante sumilla inserta en el Informe N.º EPMT-SD-PS-2025-774-I; en tal razón me permito adjuntar la Resolución de "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025".

Lo que se remite para su respectiva legalización y se continué con el trámite correspondiente.

Atentamente,

EPMT-SD Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito PROCURADURÍA SINDICA

Ab. Iván Mena Morales
PROCURADOR SINDICO (E)

Elaborado por:	Ab. Erika Viera M. **ANALISTA JURÍDICO**	

EPMT-SD Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito
GERENCIA GENERAL
FECHA 17 NOV 2025 15:06 HORA
RECIBIDO
FIRMA:.....
Nº:.....

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

EPMT-SD Transporte Terrestre y Tránsito GERENCIA GENERAL FECHA 17 NOV 2025 8:09 HORA RECIBIDO FIRMA:

INFORME No EPMT-SD-PS-2025-774-I
Santo Domingo, 17 de noviembre de 2025

Jurídico: Resolución 17/11/25

PARA: Dr. Héctor Fiallo Sandoval
GERENTE GENERAL

ASUNTO: Pronunciamiento Jurídico sobre el "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD-2025".

I. ANTECEDENTES. -

Con fecha 6 de noviembre de 2025, mediante Memorando Nro. EPMT-SD-PS-2025-067-M, la Psi. Andrea Diaz Galarza en calidad Especialista de Psicología, remite al Ing. Cristhian Hidalgo Cuadrado en calidad de Director Administrativo de Talento Humano Informática y Redes (S), solicitar a usted, se disponga a quien corresponda se designe de manera inmediata a la persona responsable de la Dirección de Talento Humano que cuente con las credenciales necesarias para proceder con el registro en el sistema antes de la fecha límite establecida, de la Presentación del "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD2025".

Con fecha 10 de noviembre de 2025, mediante Memorando Nro. EPMT-SD-DATHIR-2025-4521-M, el Ing. Cristhian Hidalgo Cuadrado en calidad de Director Administrativo de Talento Humano Informática y Redes (S), remite al Dr. Héctor Fiallo Sandoval en calidad de Gerente General, solicitar a usted, se disponga a quien corresponda su revisión y aprobación del presente Protocolo y que disponga el direccionamiento inmediato a la Procuraduría Síndica para el análisis, aval legal final y posterior emisión de la resolución correspondiente.

Objetivo: Establecer un procedimiento institucional y un marco de acción efectivo para prevenir, identificar, atender y sancionar los actos de discriminación, violencia y acoso laboral en la EPMT-SD, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo, de respeto y libre de riesgos psicosociales para todos los colaboradores, en estricta concordancia con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093.

II. FUNDAMENTO LEGAL. –

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:

Artículo 11.- "EI ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: numeral 2. "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación."

Artículo 33.- "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."

Artículo 76.- "En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas... 2) Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada."

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 670
info@epmtsd.gob.ec

Artículo 83 "Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley"; numeral: 14.- "Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual."

Artículo 331.- "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo."

Normativa Internacional:

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio Nro. 100 (Igualdad de remuneración): Determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio Nro. 111 (Discriminación): Señala la obligación de declarar y aplicar una política nacional encaminada a eliminar toda discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio Nro. 156 (Responsabilidades familiares): Promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sin ser objeto de discriminación.

Convenio Nro. 190 (Violencia y Acoso): Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. Define la expresión "violencia y acoso" como comportamientos y prácticas inaceptables que causen un daño físico, **psicológico**, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belem Do Para): Instrumento que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

Artículo 1: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."

Artículo 3: "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado."

Artículo 7: "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces...".

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL:

Artículo 155.- "Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar..."

Artículo 157.- "Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que realice contra la mujer o miembros del núcleo familiar amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año. Si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción recae en persona de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, la sanción será la máxima pena, aumentada en un tercio."

Artículo 158.- "Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva."

Artículo 159.- "Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. Será sancionada con pena privativa de libertad de diez a treinta días, la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días."

Artículo 166 .- "Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años."

Artículo 177.- "Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años."

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. río Toachi
023 730 670
info@epmtsd.gob.ec

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO:

Artículo 23, en el literal l): Reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Artículo 52: "De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: 1
a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia...
b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano. o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno...".

Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público Artículo 33: "La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder a las servidoras públicas, víctimas de violencia con la mujer, un permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones."

Reformas al Código de Trabajo Artículo 42: "Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones."

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres:

Artículo 1.- "Objeto. El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades."

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, de 22 de agosto de 2025

Artículo 1.- Dispone la obligación de las instituciones de implementar, en su normativa interna, los mecanismos de prevención, identificación, atención y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación laboral.

III. ANÁLISIS. –

En atención al Memorando N.º EPMT-SD-DATHIR-2025-4521-M, y conforme a las atribuciones previstas en los artículos 6 y 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), artículo 23 de su Reglamento General y artículo 228 del Código Orgánico Administrativo (COA), corresponde a esta Procuraduría Síndica emitir el criterio jurídico respecto del "Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral EPMT-SD 2025", con el fin de determinar su validez normativa, coherencia institucional y viabilidad para su aprobación y registro ante el Ministerio del Trabajo.

Revisado el documento remitido por la Dirección Administrativa de Talento Humano, se observa que su contenido se encuentra correctamente estructurado conforme a los mandatos constitucionales que garantizan el derecho a la igualdad, la no discriminación, la integridad personal y la protección

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 670
info@epmtsd.gob.ec

frente a toda forma de violencia en el ámbito laboral. En este sentido, el Protocolo recoge adecuadamente los principios previstos en los artículos 66 y 227 de la Constitución, integrándolos en medidas de prevención, rutas de atención y mecanismos institucionales orientados a asegurar un entorno laboral digno y seguro para todos los servidores.

Asimismo, se verifica que el Protocolo cumple con lo dispuesto en los artículos 6 y 22 de la LOSEP, en cuanto obligan a las entidades públicas a implementar políticas, lineamientos e instrumentos internos destinados a prevenir, atender y erradicar conductas de violencia laboral, discriminación, acoso laboral y acoso sexual. El documento también resulta concordante con el Reglamento General a la LOSEP, que dispone la adopción de herramientas institucionales que permitan canalizar adecuadamente los procedimientos preventivos y disciplinarios ante situaciones que vulneren la convivencia armónica en el servicio público.

En relación con el Código de Trabajo, se evidencia correspondencia con los artículos 46.1 y 172, que reconocen el derecho del trabajador a desempeñar sus funciones en un ambiente sano y libre de violencia, estableciendo la obligación del empleador de adoptar medidas oportunas y eficaces para prevenir y corregir estas conductas. El Protocolo incorpora medidas inmediatas de protección, lineamientos de atención y acciones complementarias que cumplen con las exigencias del régimen laboral vigente.

Por otra parte, el contenido del Protocolo se ajusta íntegramente a los parámetros técnicos y jurídicos establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, que regula la elaboración e implementación de los protocolos de prevención de violencia en el sector público y privado. Revisado el texto, se verifica que incorpora las definiciones legales exigidas; los mecanismos de prevención, detección temprana, atención y seguimiento; las medidas de protección para víctimas y testigos; y la conformación y funcionamiento del Comité de Atención Inmediata (CAI), cumpliendo así con el contenido mínimo obligatorio determinado por la Autoridad del Trabajo.

El análisis efectuado también permite confirmar que el documento es coherente con el diseño organizacional de la EPMT-SD, asignando funciones claras a cada unidad administrativa sin generar duplicidad de competencias, y articulando sus disposiciones con los procedimientos del régimen disciplinario, los procesos administrativos internos y los deberes de supervisión institucional. El contenido es técnicamente viable, se adecúa a la realidad operativa de la Empresa y no presenta inconsistencias que puedan afectar su aplicación.

Finalmente, es importante considerar que el Ministerio del Trabajo ha establecido plazos perentorios para el registro de estos instrumentos en el Sistema Único de Trabajo (SUT), y el incumplimiento de dicha obligación podría derivar en observaciones o sanciones administrativas para la entidad. Dado que el Protocolo sometido a análisis cumple con todas las exigencias legales, técnicas y procedimentales requeridas, resulta procedente su inmediata aprobación y remisión para el registro correspondiente ante la Autoridad del Trabajo.

IV.- CONCLUSIÓN:

Del análisis jurídico realizado, se determina que el "Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral EPMT-SD 2025" cumple integralmente con lo dispuesto en la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, el Código de Trabajo, el Código Orgánico Administrativo y el Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, incorporando de manera adecuada los principios, definiciones, procedimientos, medidas de protección y obligaciones institucionales establecidos por la normativa vigente.

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 670
info@epmtsd.gob.ec

El documento presenta una estructura técnica y jurídica coherente, se ajusta a las competencias y procesos internos de la EPMT-SD, y constituye una herramienta eficaz para la prevención, atención y erradicación de conductas de violencia, discriminación y acoso en el entorno laboral.

En consecuencia, no se advierten observaciones que impidan su aprobación, siendo jurídicamente viable su adopción institucional y su posterior registro ante el Ministerio del Trabajo dentro del plazo establecido.

IV. PRONUNCIAMIENTO. -

En mérito de los antecedentes expuestos y del análisis jurídico efectuado, esta Procuraduría Síndica recomienda a la Gerencia General:

1. Aprobar el documento denominado *"Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral EPMT-SD 2025"*, como instrumento normativo de obligatorio cumplimiento para todas las unidades y servidores de la Empresa.
2. Disponer la emisión de la Resolución Administrativa correspondiente, mediante la cual se formalice la aprobación del Protocolo y se instruya a las áreas pertinentes su inmediata implementación.
3. Encargar a la Dirección Administrativa de Talento Humano que proceda, una vez emitida la Resolución, con el registro del Protocolo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo, dentro del plazo establecido por la normativa vigente.
4. Instruir a la Dirección Administrativa de Talento Humano la difusión, socialización y capacitación institucional del Protocolo, asegurando su conocimiento, correcta aplicación y observancia obligatoria por parte de todo el personal.

Particular que comunico a usted para los fines de Ley.

Atentamente,

EPMT-SD Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito
PROCURADURÍA SINDICA

Ab. Iván Mena Morales
PROCURADOR SINDICO (E)

Elaborado por:	Ab. Erika Viera **ANALISTA JURÍDICO**

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacón y Av. Río Toachi
023 730 870
info@epmtsd.gob.ec

Dra. Enith

ATENDER URG 12-11-25

MUNICIPALIDAD Santo Domingo

EPMT-SD Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito

EPMT-SD Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito SECRETARÍA GENERAL FECHA 11 NOV 2025 15:00 HORA RECIBIDO FIRMA: N°:

Memorando N° EPMT-SD-DATHIR-2025-4521-M
Santo Domingo, 10 de noviembre de 2025

Juridico: dra.

PARA: Dr. Héctor Fiallo Sandoval
Gerente General

ASUNTO: Solicitud de Aprobación Final y Dirección a Procuraduría del Protocolo de Prevención de Violencia

Me dirijo a usted con el debido respeto para someter a su consideración y aprobación del **"PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD 2025"**.

El documento fue elaborado por la Psi. Andrea Díaz Galarza, Especialista de Psicología, en estricto cumplimiento con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 (Norma para el Sector Público).

Ha sido elaborado siguiendo las directrices técnicas y el formato requerido por el Ministerio del Trabajo, integrando toda la normativa vigente aplicable a la Empresa Pública Municipal de Transporte Terrestre, Tránsito, Seguridad Vial y Terminales Terrestres (EPMT-SD).

El **PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD 2025,** ya ha sido revisado por el Ab. Cristhian Loor Pulistar, Especialista de Reglamentos y Régimen Disciplinario, para asegurar su coherencia con el régimen interno

Por lo expuesto, solicito a usted comedidamente su revisión y aprobación del presente Protocolo, y que disponga el direccionamiento inmediato a la Procuraduría Síndica para el análisis, aval legal final y posterior emisión de la resolución correspondiente.

Se recalca que, según lo establecido en la normativa, el Protocolo deberá ser registrado en la plataforma institucional del Ministerio del Trabajo (SUT) a más tardar el **día Martes, 18 de noviembre de 2025.** El incumplimiento de la carga de esta información dentro de este plazo perentorio será causal de sanción por parte de la Autoridad de Trabajo.

Agradezco su atención urgente a este requerimiento legal y su gestión oportuna para la aprobación y registro del documento.

EPMT-SD Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA TT. HH. E INFORMÁTICA Y REDES

EPMT-SD Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito PROCURADURÍA SINDICA FECHA 11 NOV 2025 14:58 HORA RECIBIDO FIRMA: N°:

Ing. Cristhian Hidalgo Cuadrado
DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO INFORMATICA Y REDES (S)

12-11-25

Anexo:

Memorando n°EPMT-SD-PS-2025-067-M
Protocolo interno de prevención y erradicación de la discriminación y acoso laboral EPMT-SD 2025

ACCION	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Psi. Andrea Diaz	Especialista de psicología 2	
Revisado por	Cristhian Loor Pulistar	Especialista de Reglamentos y Régimen Disciplinario	

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD 2025

1. INFORMACIÓN GENERAL

Razón social/ Nombre de la empresa/Empleador	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO, SEGURIDAD VIAL Y TERMINALES TERRESTRES (EPMT-SD)
RUC	2360005400001
Representante legal	Ing. Anthony Saúl Hidalgo García
Actividad económica	Administración y gestión de los servicios generales de planificación económica y social y de estadística en los diversos niveles de la administración pública.
Número de trabajadores	638 Funcionarios/Servidores y Trabajadores
Fecha de elaboración	06 de noviembre de 2025
Responsable de la elaboración	Psi. Andrea Díaz Galarza, Especialista de Psicología

2. OBJETIVO

Establecer un procedimiento institucional y un marco de acción efectivo para **prevenir, identificar, atender y sancionar** los actos de discriminación, violencia y acoso laboral en la EPMT-SD, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo, de respeto y libre de riesgos psicosociales para todos los colaboradores, en estricta concordancia con el **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093**.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas con cualquier tipo de vínculo laboral o contractual en la EPMT-SD, incluyendo a servidores, trabajadores, personal de contrato, pasantes y personal de servicios tercerizados. Su aplicación es obligatoria en:

a) En las instalaciones del lugar del trabajo (oficinas, patios, garajes, talleres y terminales).

b) Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo (operativos de tránsito, rutas de transporte, comisiones de servicio).

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 (correos electrónicos, grupos de mensajería interna, redes sociales institucionales).

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

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

Normativa Internacional

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio Nro. 100 (Igualdad de remuneración): Determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio Nro. 111 (Discriminación): Señala la obligación de declarar y aplicar una política nacional encaminada a eliminar toda discriminación en materia de empleo y ocupación.

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

Convenio Nro. 156 (Responsabilidades familiares): Promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sin ser objeto de discriminación.

Convenio Nro. 190 (Violencia y Acoso): Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. Define la expresión "violencia y acoso" como comportamientos y prácticas inaceptables que causen un daño físico, **psicológico**, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belem Do Para): Instrumento que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

Artículo 1: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.".

Artículo 3: "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.".

Artículo 7: "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; c) Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso; d) Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; e) Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; f) Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; g) Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y,

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

Normativa Nacional:

Constitución de la República del Ecuador:

Artículo 11.- "El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: numeral 2. "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación".

Artículo 33.- "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.".

Artículo 76.- "En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas... 2) Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.".

Artículo 83 "Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley"; numeral: 14.- "Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual".

Artículo 331.- "El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. 6 Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.".

Código Orgánico Integral Penal:

Artículo 155.- "Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar...".

Artículo 157.- "Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que realice contra la mujer o miembros del núcleo familiar amenazas, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año. Si con ocasión de la violencia psicológica se

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción recae en persona de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, la sanción será la máxima pena, aumentada en un tercio.".

Artículo 158.- "Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.".

Artículo 159.- "Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. Será sancionada con pena privativa de libertad de diez a treinta días, la persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días.

Artículo 166 .- "Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.".

Artículo 177.- "Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.".

Ley Orgánica del Servicio Público:

Artículo 23, en el literal l): Reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

Artículo 52: "De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: 1

a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, en el ámbito de su competencia…

b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano. o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno…".

Reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público Artículo 33: "La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder a las servidoras públicas, víctimas de violencia con la mujer, un permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones."

Reformas al Código de Trabajo Artículo 42: "Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones".

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

Artículo 1.- "Objeto. El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, de 22 de agosto de 2025

Artículo 1.- Dispone la obligación de las instituciones de implementar, en su normativa interna, los mecanismos de prevención, identificación, atención y sanción de las conductas de acoso, violencia y discriminación laboral.

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, 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

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

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 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 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

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

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.

sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

7. ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO (EJES DE INTERVENCIÓN)

EJE 1: PREVENCIÓN

Actividad de Prevención	Responsable(s)	Temporalidad	Instrumento de Verificación
1.1 Evaluación de Riesgos Psicosociales - Aplicación obligatoria de la herramienta de evaluación de riesgos psicosociales a toda la población laboral.	Psicóloga Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional	Anual (o según normativa IESS).	Informes técnicos de resultados y Plan de Intervención resultante.
1.2. Capacitación Masiva Obligatoria - Realizar capacitación anual sobre el **Acuerdo Ministerial MDT-2025-093** y la Política de Cero Tolerancia, con enfoque en las funciones específicas del personal de Tránsito y Terminales.	Psicóloga	Anual, mínimo 4 horas.	Listados de asistencia con firmas (físicos y digitales), material didáctico.
1.3. Campaña "Rutas Seguras y Respetuosas" - Comunicación interna permanente que refuerce el trato respetuosa, la seguridad emocional en el trabajo, mediante boletines, cartelería y redes sociales internas.	Psicóloga Comunicador social	Mensual y en la inducción de nuevos ingresos.	Evidencia fotográfica de cartelería y registro de envíos masivos.
1.4. Inclusión en Reglamento Interno - Asegurar que este protocolo sea difundido, socializado y se integre como un anexo o capítulo dentro del Reglamento Interno de Trabajo o de Talento Humano.	Directora administrativa de Talento Humano Asesoría Jurídica. Psicóloga Responsable	Una sola vez (al aprobar el protocolo).	Acta de Aprobación y Publicación oficial.

	Seguridad y Salud Ocupacional.		

EJE 2: IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN

Actividad de Detección	Responsable(s)	Temporalidad	Instrumento de Verificación
2.1. Canal de Denuncia Confidencial – a través del, formulario en línea y/o buzón físico administrado directamente Dirección administrativa de talento humano informática y redes.	Directora administrativa de Talento Humano Psicóloga Responsable Seguridad y Salud Ocupacional.	Permanente.	Registro confidencial de recepción de denuncias.
2.2. Entrevistas de Salida - Incluir preguntas específicas sobre el clima laboral, trato y posibles situaciones de acoso/discriminación en los procesos de desvinculación.	Psicóloga	En cada desvinculación laboral.	Ficha de Entrevista de Salida con campos de Riesgo Psicosocial.
2.3. Detección por Observación - El personal de seguridad y salud ocupacional y la línea de supervisión identificarán cambios repentinos en el desempeño, estado de ánimo o ausentismo que puedan ser indicativos de una situación de riesgo.	Jefes de Área Psicóloga Trabajador social	Permanente.	Reporte interno de alertas psicosociales.

EJE 3: ATENCIÓN

Este eje sigue el procedimiento detallado en el **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093**.

Etapa del Proceso	Responsable(s)	Plazo (Acuerdo MDT-2025-093)	Acción Psicológica y Administrativa
3.1. Recepción de la Denuncia	Directora administrativa de Talento Humano	Máximo 8 días hábiles para notificar a las partes.	**Acción: Entrevista de contención** (a cargo de la psicóloga) para determinar el estado emocional de la víctima.
3.2. Medidas de Protección Inmediata	Directora administrativa de Talento Humano.	Inmediatamente tras la recepción y análisis preliminar.	**Acción:** Disponer la separación física temporal de las partes, reubicación provisional

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

	Gerente General		o cambio de horarios para evitar el contacto, garantizando la continuidad de la remuneración.
5.3.3. Investigación Interna	Unidad Investigadora designada.	Plazos establecidos por la DTH y el marco legal (máximo 15 días hábiles según el marco general del MDT).	**Acción:** Recolección de testimonios, revisión de cámaras de seguridad (en áreas permitidas de EPMT-SD) y análisis de evidencia digital.
5.3.4. Emisión de Informe y Sanción	Directora administrativa de Talento Humano. Gerente General	Plazo legal para resolver y sancionar.	**Acción:** Aplicación del régimen disciplinario (LOSEP, COESCOP o Código de Trabajo) según corresponda.

EJE 4: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Actividad de Seguimiento	Responsable(s)	Temporalidad	Instrumento de Verificación
4.1. Seguimiento Psicológico - Ofrecer seguimiento individualizado (contención, referenciación a IESS/MSP/PRIVADO) a la persona afectada y apoyo al denunciado si la acusación es infundada.	Psicóloga	Durante y hasta 3 meses después de la resolución del caso.	Ficha de Seguimiento Psicológico Confidencial.
4.2. Monitoreo del Clima Laboral - Realizar un monitoreo posterior a la resolución de casos para evaluar la efectividad de las medidas correctivas y la percepción del ambiente de trabajo.	Psicóloga.	6 meses después de la resolución del caso.	Encuesta de Clima Laboral post-intervención.
4.3. Auditoría del Protocolo - Revisión anual de la efectividad y pertinencia de las actividades de los cuatro ejes, para asegurar el cumplimiento del **MDT-2025-093**.	Directora administrativa de Talento Humano Asesoría Jurídica	Anual.	Acta de Revisión y Ajustes del Protocolo.

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

El presente protocolo entrará en vigor a partir de su aprobación por la máxima autoridad de la EPMT-SD y su posterior registro en el sistema SUT del Ministerio del Trabajo, único mecanismo habilitado para este proceso.

Elaborado por:	**Aprobado por:**
Psi. Andrea Díaz Galarza **ESPECIALISTA DE PSICOLOGIA**	Ing. Cristian Hidalgo Cuadrado **DIRECTOR ADMINISTRATIVO, TALENTO HUMANO E INFORMATICA Y REDES (S)**
Firma	Firma

Aprobado por:	**Aprobado por:**
Dr. Héctor Fiallo Sandoval **GERENTE GENERAL**	Ing. Anthony Saúl Hidalgo García **REPRESENTANTE LEGAL**
Firma	Firma

www.epmtsd.gob.ec
Av. Abraham Calazacon y Av. Rio Toachi
(02) 3730 870
EPMT-SD

MUNICIPALIDAD Santo Domingo

EPMT-SD
Empresa Pública Municipal
Transporte Terrestre y Tránsito

EPMT-SD
Empresa Pública Municipal Transporte Terrestre y Tránsito
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, TT.HH. E INFORMÁTICA Y REDES
06 NOV 2025
RECIBIDO
Firma:
Hora: 14:42
N°:

Memorando N° EPMT-SD-PS-2025-067-M

Santo Domingo, 6 de noviembre del 2025

ABG. LOOR 6-11-25

PARA: Ing. Cristhian Hidalgo Cuadrado
DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO INFORMATICA Y REDES
Subrogante

ASUNTO: Presentación de Protocolo de Prevención de Violencia (MDT-2025-093) y Solicitud de Aprobación y Registro SUT.

Por medio del presente, me dirijo a usted para informar que, en cumplimiento con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093 (Norma para el Sector Público), se ha finalizado la elaboración del **"PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EPMT-SD 2025".**

El documento ha sido elaborado siguiendo las directrices técnicas proporcionadas el acuerdo ministerial MDT-2025-093 y el formato de protocolo requerido, e integra toda la normativa vigente aplicable a la Empresa Pública Municipal de Transporte Terrestre, Tránsito, Seguridad Vial y Terminales Terrestres (EPMT-SD).

Adjunto el Protocolo para su revisión técnica y su posterior aprobación por parte de la Máxima Autoridad institucional.

Requerimiento Urgente para Cumplimiento Legal

Se recalca que, según lo establecido en la normativa, el Protocolo deberá ser registrado en la plataforma institucional del Ministerio del Trabajo (SUT) a más tardar el día Martes, 18 de noviembre de 2025.

Dado que esta Especialista no posee las credenciales de acceso a la mencionada plataforma SUT, se recomienda que esta Dirección designe de manera inmediata a la persona responsable de la Dirección de Talento Humano que cuente con las credenciales necesarias para proceder con el registro en el sistema antes de la fecha límite establecida.

El incumplimiento de la carga de esta información dentro del plazo perentorio será causal de sanción por parte de la Autoridad de Trabajo.

Atentamente,

Psi. Andrea Diaz Galarza
ESPECIALISTA DE PSICOLOGIA
ADJUNTO
Copia de Acuerdo ministerial nro. mdt-2025-093
Formato de protocolo emitido por MDT
Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral EPMT-SD 2025

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2025-093

Abg. Ivonne Núñez Figueroa

MINISTRA DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *"El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de 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; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (...)"*;

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador determina: *" (...) El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*;

Que el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:*

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual;

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres (...) personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual (...)";

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *"El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público"*;

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador estipula: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución"*;

Que el número 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar"*;

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

Que el literal b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Para establece: *"Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y (...)"*

Que el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

Que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: *"(...) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales"*;

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 69, de 25 de mayo de 2022, en su Preámbulo reconoce que: *"la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social (...)* y que *"también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente."*

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, en el literal a) del artículo 1 prescribe: *"la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un 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";

Que la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 599, de 16 de mayo de 2024, establece:

"En ciento ochenta (180) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo; la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública, en el ámbito de sus competencias, emitirán la normativa que se requiera para dar cumplimiento a la Ley";

Que la Ley Orgánica del Servicio Público, señala en su artículo 2 como uno de sus objetivos y principios el de "no discriminación";

Que el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe sobre los derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos.

Que el literal ñ) del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: *"Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. - Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente (...)*

ñ) Generar actos de violencia y acoso laboral";

Que el artículo 41 de la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe: *"La servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexa, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho. La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso"*

Que el literal b) del artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala: "*Son aquellas acciones u omisiones que contrarían de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos y se encuentran previstas en el artículo 48 de esta ley. La reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave. Las faltas graves darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución, previo el correspondiente sumario administrativo"*;

Que los literales l) y ñ) del artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone como causales de destitución: *"l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados"*; y *"ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de violencia y acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna. Así como a personas del mundo laboral en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados"*;

Que los numerales 14 y 22 del artículo 9 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres determina: *"Las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, los siguientes: (...)14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral.* y *(...)22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia (...)";*

Que el numeral 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia con las Mujeres señala: *"Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (...)";*

Que los literales a) y b) del artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, respecto a las atribuciones establecidas para el ente rector del Trabajo establece: *"a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y b) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral";*

Que el artículo 97, inciso final, del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe: *"Si el servidor denunciado es la máxima autoridad de la institución, la autoridad nominadora o el titular de la UATH, el procedimiento de sumario administrativo se llevará a cabo por el Ministerio del Trabajo conforme a la normativa que para el efecto expida*";

Que el artículo 12 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone*: "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, persona servidora pública, 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 (...)";*

Que el artículo 13 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: *"Todo empleador deberá anualmente capacitar a todos sus empleados, en*

especial a los directivos, gerentes, administradores, ejecutivos y cualquier otra persona que tenga cargo directivo sobre la importancia de la prevención y acción inmediata en los casos de acoso sexual laboral y la tolerancia cero a conductas acosadoras.

Además, deberá adecuar su reglamento interno de trabajo de modo que se incluyan mecanismos de prevención de acoso sexual laboral, de identificación oportuna de casos y el plan de acción a tomar";

Que el artículo 14 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta señala los principios que se deberán aplicar en los procedimientos específicos para la investigación de denuncias y sanciones;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 12 de 23 de noviembre de 2023, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 11 de 27 de mayo de 2025, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador ratifico a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017, se expidió la Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral;

Que mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial No. 355 de 22 de diciembre de 2020, se expidió el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo;

Que el 21 de diciembre de 2021 el pleno de la Corte Constitucional emitió la Sentencia: Revisión de Garantías (986-19-JP y Acumulados) con el fin de establecer vulneraciones de derechos constitucionales por actos de acoso laboral, mediante la cual en el numeral "IX Decisión" señala: *"8.2. Que el MDT elabore e implemente un plan de prevención del acoso laboral, tanto en el ámbito público como privado, conforme a la obligación de prevención del acoso laboral que tiene el Estado, conforme se especificó en los párrafos 65 y 66 ut supra (...)"*; y

En ejercicio de las facultades que les confieren el artículo 151 y el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador; artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

ACUERDA:

EXPEDIR LA NORMA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 1.- Objeto. - La presente norma tiene por objeto establecer los lineamientos para la prevención de la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, en el espacio de trabajo del sector público, la protección de las víctimas; y, la sanción de las faltas disciplinarias graves relativas a estos hechos.

Artículo 2.- Ámbito. - Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones públicas del Estado, determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo 3.- De las responsabilidades. - Corresponde a las instituciones públicas, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los servidores públicos, consagrados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, para prevenir la discriminación y la violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, de manera imparcial.

Todos los servidores públicos que formen parte de una relación laboral son responsables de mantener relaciones de respeto y consideración con sus superiores jerárquicos, con sus subalternos, con sus compañeras o compañeros de trabajo y personas en el mundo del trabajo. Además, estarán protegidos en su relación laboral cuando presenten la denuncia administrativa o penal respectiva como víctimas o como terceros, o rindan testimonio de hechos de discriminación, violencia o acoso, incluida la sexual o por razones de género.

Artículo 4.- Responsabilidad administrativa. - La o el servidor público que incurriere en una falta disciplinaria grave por discriminación, violencia y acoso laboral como también acoso sexual laboral, ya sea por su acción u omisión, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Artículo 5.- Espacio de trabajo. - La presente norma se aplicará cuando las conductas reguladas generen efectos que resulten en el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral, cuando ocurran, en los siguientes espacios:

1.- En las instalaciones de la entidad pública;
2.- Fuera de las instalaciones de la entidad pública,
3.- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y,
4.- En el marco de las comunicaciones, verbales o escritas, incluidas las realizadas de forma telemática.

Artículo 6.- Personas en el mundo del trabajo. - Para efectos de la presente norma, se entiende por personas en el mundo del trabajo a quienes, sin tener la calidad de servidores públicos o trabajadores, prestan servicios para o en las instalaciones de la entidad del sector público, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo las personas en formación como voluntarios, pasantes, en prácticas pre profesionales, postulantes a un cargo público, usuarios de los servicios o personas vinculadas mediante relación de carácter civil.

Artículo 7.- Prohibiciones de actos en el mundo del trabajo. - Se deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género, por eso se prohíben los siguientes actos en el espacio de trabajo:

a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos que tengan como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral;

b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa;

c) La intimidación y hostigamiento;

d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas;

e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad de ser el caso, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al servidor público a terminar con la relación laboral;

f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales;

g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural;

h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas por una de las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador;

i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria, así como en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, u otros espacios del trabajo;

j) El acoso sexual laboral;

k) Que un servidor público realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral; y,

l) Cualquier tipo de violencia, incluida la sexual o por razones de género.

CAPÍTULO II
PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES; SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 8.- Programa de prevención de riesgos psicosociales. - Las instituciones públicas, que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores y/o servidores públicos, deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales según los parámetros y formatos establecidos por esta cartera de Estado. En caso de contar con uno (1) a cuarenta y nueve (49) trabajadores y/o servidores públicos, se deberá gestionar la prevención de riesgos psicosociales, conforme la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo.

El cumplimiento del programa será responsabilidad de la máxima autoridad o su delegado.

Artículo 9.- Prevención de discriminación, violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género en espacios laborales. - El programa de prevención de riesgos psicosociales se centrará en acciones que se realizan de forma anticipada con el fin de minimizar el riesgo de cometimiento de conductas de discriminación, violencia y acoso en

materia laboral, incluida la sexual o por razones de género.

La sensibilización, campañas de prevención y la línea de acción debe basarse en el respeto de los derechos humanos, igualdad y no discriminación, tener un enfoque de género y proporcionar acceso a todos los servidores públicos, trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo, a conocimientos, valores, actitudes y competencias que las eviten.

CAPÍTULO III
DE LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 10.- 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 y servidores públicos, 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 administrativas 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.

Artículo 11.- Discriminación en procesos de selección de personal. - Todas las personas tienen derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación en todo tipo de procesos de selección de personal en el sector público. Dentro de todo proceso de selección de personal en el ámbito público se prohíbe solicitar al postulante:

a) Pruebas y/o resultados de embarazo;

b) Datos cuyo tratamiento indebido pueda dar origen a discriminación, atenten o puedan atentar contra los derechos y libertades fundamentales, salvo los requisitos exigidos en normativas especiales;

c) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA, inmunización o cualquier tipo de información médica irrelevante a las labores a desarrollarse;

d) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial, excepto los establecidos como impedimento para ejercer el cargo público y otros previstos por ley;

e) Información de cualquier índole referente a actividades sindicales;

f) Su asistencia prohibiendo vestimenta y accesorios propios referentes a su etnia o a su identidad de género, respetando su derecho al libre desarrollo de su personalidad garantizado en el artículo 66.5 de la Constitución de la República del Ecuador; o,

g) Pólizas de seguro privado por enfermedades generales, degenerativas o catastróficas.

CAPÍTULO IV
VIOLENCIA Y ACOSO EN MATERIA LABORAL INCLUIDA LA SEXUAL O POR RAZONES DE GÉNERO

Artículo 12.- Violencia y acoso en materia laboral incluida la sexual o por razones de género. – Se entenderá violencia y acoso en materia laboral, incluida la sexual o por razones de género a todo tipo de comportamiento y prácticas inaceptables establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público. 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 servidores públicos hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

La violencia y acoso laboral podrá ser considerado 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.

Articulo 13.- Conductas reiterativas. - Para juzgar y sancionar las conductas concernientes al comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos; así como, las conductas contrarias a la desconexión laboral digital, se requerirá, para considerarse como falta grave, que las mismas se efectúen de forma reiterativa.

Articulo 14.- Concordancia normativa. - Cuando se tramite un régimen disciplinario por el cometimiento de conductas de violencia y acoso laboral, incluida la sexual o por razones de género, el servidor competente para su investigación y juzgamiento deberá concordar el tipo administrativo señalado en la Ley Orgánica del Servicio Público con el de otros cuerpos normativos como son, a manera de ejemplo, los Convenios Internacionales de las cuales el Estado sea suscriptor, la Ley Orgánica reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, y los Reglamentos de las mismas, a fin de determinar la existencia del cometimiento de dichas conductas.

Artículo 15.- Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital:

a) Los servidores públicos que desempeñen cargos de nivel jerárquico superior;

b) Aquellos servidores públicos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;

c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución pública, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera la entidad pública; y,

d) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo.

En cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas.

CAPÍTULO V
DE LA DENUNCIA ADMINISTRATIVA Y PROCEDIMIENTO

Artículo 16.- Del procedimiento de denuncia. - Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá por denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de las conductas previstas en la presente norma, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración del Talento Humano: o, quien haga sus veces. Esta unidad técnica, será la encargada de tramitarla bajo el procedimiento de sumario administrativo, de conformidad con la normativa respectiva para tal fin.

La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas de protección con el fin de resguardar la integridad de la presunta víctima. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido la Ley Orgánica del Servicio Público.

El Ministerio del Trabajo realizará el control formal al cumplimiento de las normas correspondientes y, en caso de incumplimiento, lo comunicará inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo 17.- Denuncia contra otra persona del mundo laboral. - En el caso de que el denunciado sea otra persona del mundo laboral, la UATH institucional, de haberse comprobado la existencia de la conducta y la responsabilidad de la persona denunciada, mediante un informe, el cual será aprobado por la máxima autoridad o su delegado, iniciará las acciones pertinentes conducentes a dar por terminado la relación que une a dicha persona con la entidad pública.

Artículo 18.- Casos específicos de denuncias presentadas ante el Ministerio del Trabajo. - En caso de que la denuncia sea dirigida contra él o la titular de la UATH institucional, contra la máxima autoridad institucional o la autoridad nominadora, la presunta víctima podrá presentar su denuncia directamente en el Ministerio del Trabajo, justificando el hecho. En este caso, la presunta víctima será considerada el legitimado activo en la normativa que regule la sustanciación de sumarios administrativos para estos casos.

La denuncia interpuesta ante el Ministerio del Trabajo puede ingresar por los canales de atención que esta cartera de Estado determine para el efecto.

En caso de que ingresen denuncias al Ministerio del Trabajo que no correspondan a las previstas en el primer inciso del presente artículo, las mismas serán puestas en conocimiento de la UATH de la entidad pública correspondiente, a fin de que actúe conforme lo dispuesto en la presente norma.

Articulo 19.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, violencia acoso laboral; y, acoso sexual laboral. - Para la determinación de la responsabilidad del sumariado, los hechos que se le atribuyen pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente

Artículo 20.- Observancia de los principios de protección de identidad en el proceso interno y de no revictimización. - Todas las personas involucradas en el conocimiento y

trámite de la denuncia deberán guardar absoluta confidencialidad, a fin de proteger la identidad de las personas intervinientes. Para este fin se deberá suscribir acuerdos de confidencialidad y no divulgación de la información.

Se deberá observar estrictamente el principio de no revictimización de la víctima; sin embargo, de lo cual, se deberá garantizar un canal de comunicación idóneo y específico que permita un acercamiento y seguimiento adecuado con la presunta víctima. En ningún caso se exigirá la confrontación directa de la presunta víctima con el supuesto agresor.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior la denuncia no podrá ser anónima.

La UATH institucional o quien hiciere sus veces, con el apoyo de los responsables de seguridad y salud en el trabajo, si los hubiere, deberán tomar las medidas de protección necesarias para el cuidado de la víctima y el denunciante.

En caso de que cualquier servidor o servidora de la UATH institucional deliberadamente falte al principio de confidencialidad y de no revictimización, será considerado una falta al deber contenido en el literal h) del artículo 22 de la LOSEP, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la LOSEP.

Artículo 21.- Solución alternativa de conflictos. - Si los hechos denunciados no corresponden a las conductas que regula la presente norma, sino a otras conductas que se configuren en conflictos interpersonales, la UATH institucional podrá aplicar modelos de resolución alternativa de conflictos entre las partes.

En los casos de las conductas que corresponden a esta norma, queda terminantemente prohibido aplicar métodos alternativos de resolución de conflictos.

Artículo 22.- Denuncia administrativa de ex servidores públicos. - En el caso que la presunta víctima sea ex servidor público, se procederá a tramitar la denuncia, siempre que el servidor público, trabajador u otra persona en el mundo del trabajo denunciado mantenga, al momento de presentarse la denuncia, una relación con la entidad pública.

Artículo 23.- Denuncia administrativa de otras personas en el mundo del trabajo. - En el caso que la presunta víctima sea otra persona en el mundo del trabajo, se procederá a tramitar la denuncia, siempre que el servidor, trabajador u otra persona en el mundo del trabajo denunciado, al momento de presentarse la denuncia, mantenga una relación con la entidad pública.

Artículo 24.- Atención de Actores Externos.- En caso de que el denunciante tenga la calidad de servidor público u otra persona en el mundo del trabajo y el denunciado no tenga dichas calidades, la UATH o quien haga sus veces, en conjunto con la unidad de asesoría jurídica, otorgará a la presunta víctima el asesoramiento respectivo sobre las posibles acciones legales que la presunta víctima puede seguir, como es el caso de denuncias penales, boletas de auxilio, contar con la asesoría, asistencia legal y patrocinio, que ofrece la Defensoría Pública y los consultorios jurídicos gratuitos de las Universidades y de otras organizaciones que forman parte de la Red Complementaria a la Defensa Jurídica Pública, entre otros.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente a la presunta víctima se le deberán aplicar a su favor las garantías y medidas de protección descritas en la presente norma.

Artículo 25.- Denuncia en el ámbito penal.- Sin perjuicio del desarrollo del correspondiente sumario administrativo, si se presume que los hechos narrados en la denuncia administrativa

configuran la existencia de un delito, el responsable de la UATH estará en la obligación de ponerla en conocimiento de la autoridad penal respectiva, en acatamiento al deber de denunciar dispuesto en el Código Orgánico Integral Penal.

Si el responsable de la UATH es quien fuera el presunto autor, la denuncia será presentada por la máxima autoridad de la entidad pública o su delegado.

CAPÍTULO VI
MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 26.- Medidas de protección en el ámbito laboral. - Las medidas de protección serán de carácter inmediato y provisional. Constituyen acciones conducentes a salvaguardar la vida, integridad física, psicológica, sexual y el derecho al trabajo de la presunta víctima, de los denunciantes y de los servidores que intervengan en el proceso de denuncia, dentro de las instalaciones de la institución pública. Las medidas de protección serán establecidas por el responsable de la UATH de la entidad pública o quien haga sus veces En el caso de la medida de protección de suspensión de las actividades laborales sin remuneración, del presunto agresor, se estará a lo dispuesto conforme lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público.

Cuando la medida de protección se refiera a un acompañamiento psicológico o atención médica, el mismo se lo realizará preferentemente con profesionales de la propia entidad pública, si los hubiere, o con profesionales de la Red de Salud Pública.

Si la medida de protección consiste en separar a la presunta víctima o denunciante del posible agresor o agresores, a fin de precautelar su integridad física, mental y social, se preferirá que el traslado a otra Unidad sea del supuesto agresor.

Las medidas de protección no constituyen sanciones a los presuntos agresores o responsables de los actos.

Artículo 27.- Medidas de tratamiento obligatorio para los responsables de actuaciones que constituyan violencia laboral, discriminación o violencia de cualquier índole incluida la de género. - En caso de destitución, y, luego del periodo de inhabilitación y en forma previa a ser rehabilitados, deberán demostrar a través de los respectivos documentos médicos que se sometieron a tratamiento psicológico y superaron dichas formas de expresión de su conducta.

CAPÍTULO VII
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 28.- Garantías. - Para efectos de la aplicación de la presente norma, se observarán las siguientes garantías del procedimiento:

a) La presunta víctima no sufrirá ningún tipo de represalia directa o indirecta por denunciar;
b) Tendrá derecho a un proceso administrativo justo y no discriminatorio;
c) Podrá solicitar información en cualquier momento del estado de su denuncia;
d) Coordinar de manera interinstitucional la atención integral y especializada a las víctimas, que contemple y defina la articulación de los servicios, considerando la especificidad de la atención;
e) Bajo ningún concepto será revictimizada en relación a la circunstancia acaecida;
f) Advertir al presunto agresor respecto a posibles consecuencias legales por acciones de intimidación, amenazas, coacción o alguna forma de violencia, por sí, por terceros hacia la presunta víctima; o, a cualquier integrante de su familia;
g) Se deberán activar medidas de protección dentro del espacio laboral, con la finalidad de

evitar que la persona afectada sea nuevamente víctima;
h) Todas las partes que cuenten con información y/o sean parte del proceso, inclusive el denunciado, guardarán confidencialidad mientras dure el mismo; y,
i) Los/as servidores/as que conozcan de estos actos, no sufrirán ningún tipo de represalia directa o indirecta por intervenir en el proceso de denuncia o ser testigos en el proceso.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA- La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, con apoyo de la Dirección encargada de los grupos de atención prioritaria del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a su competencia, en materia de género, prevención de discriminación, violencia y acoso laboral; y, derechos de los grupos prioritarios y/o en condición de vulnerabilidad social.

SEGUNDA - El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales deberá ser registrado, implementado y reportado cada dos años al Ministerio del Trabajo. La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales de este Ministerio determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se implementará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y los mecanismos de control para su ejecución.

TERCERA. – La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección encargada del seguimiento y monitoreo del servicio público de la misma cartera de Estado, el incumplimiento del programa de prevención de riesgos psicosociales, para que, en el ámbito de sus competencias, se proceda de conformidad con la normativa aplicable

CUARTA. - Los términos establecidos para la prescripción serán los contenidos en la Ley Orgánica del Servicio Público y se tomará como referencia la última conducta de discriminación, acoso o violencia respectiva.

QUINTA. - La Dirección encargada del control del servicio público del Ministerio del Trabajo realizará controles posteriores, en los casos de omisión o negligencia de la actuación de las Unidades de Talento Humano.

SEXTA. - En caso que el denunciado pertenezca a otros regímenes laborales, como la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Ley Orgánica de Educación Integral, Ley Orgánica de Educación Superior, Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público u otras, se deberá aplicar la normativa que corresponda a su régimen laboral y de manera supletoria la presente Norma Técnica.

SÉPTIMA. - En el sistema de gestión documental (QUIPUX), las denuncias establecidas por los actos descritos en esta norma se tendrán que tramitar confidencialmente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Las instituciones públicas en un término de noventa (90) días, contados desde la publicación de esta norma, armonizarán su normativa interna a lo dispuesto en la presente norma.

SEGUNDA. - La Dirección encargada de la seguridad en el trabajo y la prevención de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo, en el término de (90) días desde la publicación de la

presente norma, actualizará el programa de prevención de riesgos psicosociales. Durante el tiempo señalado se mantendrá vigente el programa que actualmente se encuentra disponible en la plataforma del Ministerio del Trabajo.

TERCERA. - Las denuncias presentadas antes de la vigencia del presente Acuerdo Ministerial, al amparo de los Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017; y, Nro.MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020, se continuarán tramitando hasta su conclusión de acuerdo a lo que estipulan dichos Acuerdos Ministeriales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA. – Deróguese el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017, referente a los aspectos aplicables al Servicio Público.

SEGUNDA. - Deróguese el Capítulo II "PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO" del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355 de 22 de diciembre de 2020.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 14 días del mes de agosto de 2025.

Firmado electrónicamente por:
IVONNE ELIZABETH NUNEZ FIGUEROA
Validar únicamente con FirmaEC

Abg. Ivonne Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

FORMATO

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

1. INFORMACIÓN GENERAL

- **Razón social/ Nombre de la empresa/Empleador:** [Nombre completo]
- **RUC:** [Número]
- **Representante legal:** [Nombres y apellidos]
- **Actividad económica:** [Detallar]
- **Número de trabajadores:** [Número]
- **Fecha de elaboración:** [dd/mm/aaaa]
- **Responsable de la elaboración:** [Nombres y apellidos / Unidad de gestión]

2. OBJETIVO

Establecer un procedimiento institucional para prevenir, identificar, atender y sancionar los actos de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores, en concordancia con la legislación nacional e instrumentos internacionales ratificados por Ecuador.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en la empresa 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. 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 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 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. EJES Y ACCIONES EMPRESARIALES

La [Nombre de la empresa], actuará en función de los siguientes ejes, acciones concretas, responsables, temporalidad y medios verificables:

7.1 Eje de Prevención

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	Opciones: -Director de RR.HH. -Psicólogo organizacional Empleador	Opciones: -Trimestral -Semestral -Anual	Opciones: -Plan de capacitación y/o sensibilización -Lista de asistencia firmada -Certificados
Incorporar la temática en la inducción de personal nuevo	Opciones: -Director de RR.HH. -Psicólogo organizacional -Empleador	Permanente	Opciones: Lista de asistencia firmada del nuevo colaborador
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXX

7.1.2 Política de cero tolerancias

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable

Adecuar el Reglamento Interno y Código de Ética	Opciones: -Director de RR.HH. -Director Jurídico -Empleador	Anual	Opciones: Instrumentos actualizados
Incluir cláusulas en contratos de trabajo	Opciones: -Director de RR.HH. -Director Jurídico -Empleador	Opciones: Permanente	Contratos de trabajo
Elaborar el compromiso individual sobre el cumplimiento de la política	Opciones: -Director de RR.HH. -Empleador	Opciones: Anual o al ingresar nuevo personal	Opciones: Archivo de compromisos firmados por cada trabajador
Difundir la política a la interna, mediante correo electrónico institucional, carteleras y reuniones de equipo	Opciones: -Director de RR.HH. -Director de Comunicación Social -Empleador	Opciones: -Trimestral -Semestral -Anual	Opciones: -Copias de correos enviados -Fotografías de carteleras
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXX

7.1.3 Canales de comunicación claros y asertivos

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Habilitar canales accesibles (buzones físicos, correo electrónico institucional)	Opciones: -Director de RR.HH. -Psicólogo organizacional -Empleador	Permanente	Informe
Realizar campañas de comunicación sobre respeto en el entorno laboral	Opciones: -Director de RR.HH. -Director de Comunicación Social -Empleador	Opciones: -Trimestral -Semestral -Anual	Informe
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXX

7.2 Eje de Identificación y detección de casos

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

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Capacitar y/o sensibilizar de manera obligatoria en lenguaje inclusivo, derechos laborales y no discriminación	Opciones: -Director de RR.HH. -Psicólogo organizacional -Empleador	Opciones: -Trimestral -Semestral -Anual	Opciones: -Plan de capacitación y/o sensibilización -Lista de asistencia firmada -Certificados
Crear el buzón confidencial físico y digital para reportar este tipo de comportamientos	Opciones: -Director de RR.HH. -Psicólogo organizacional -Empleador	Permanente	Informe
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXX	XXXXXXXXX

7.2.2 Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Supervisar periódicamente el ambiente laboral a través de encuestas anónimas	Opciones: Director de RR.HH. Psicólogo organizacional Empleador	Opciones: Trimestral Semestral Anual	Informe
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXX	XXXXXXXXX

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	Opciones: Director de RR.HH. Psicólogo organizacional Empleador	Opciones: Inmediata (dentro de 48 horas)	Registro de asistencias
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXX	XXXXXXXXX

7.2.4 Cambios en el rendimiento laboral

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable

Realizar el seguimiento del desempeño de trabajadores	Opciones: Director de RR.HH. Trabajador social Empleador	Opciones: Trimestral Semestral Anual	Informe
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXX	XXXXXXXXX

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	Opciones: Director de RR.HH. Psicólogo organizacional Empleador Trabajadores	Opciones: Trimestral Semestral Anual	Informe
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXX	XXXXXXXXX

7.2.6 Estrés, ansiedad o baja autoestima

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Desarrollar evaluaciones psicosociales, individual y de grupo	Opciones: Director de RR.HH. Psicólogo organizacional Empleador	Opciones: Trimestral Semestral Anual	Informe
Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXX	XXXXXXXXX

7.3 Eje de Atención:

7.3.1 Canales y procedimiento de denuncia

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Implementar el canal múltiple de denuncias: buzón físico, correo electrónico institucional, o formulario digital	Opciones: Director de RR.HH. Psicólogo organizacional Empleador	Permanente	Evidencia de canales activados
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre la aplicación del procedimiento establecido en el Acuerdo	Opciones: Director de RR.HH. Psicólogo organizacional	Opciones: Inmediata (dentro de 48 horas)	Registros de asesoría

Añadir más acciones según el caso sino eliminar la fila	XXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXX

8. 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:

Representante Legal: [Nombres y apellidos]
Razón Social/ Nombre de la empresa / Empleador: [Nombre legal completo]

NOTA ACLARATORIA: *EL presente documento constituye un* ***FORMATO*** *que observa lo determinado en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, no obstante, la empresa o empleador podrá ampliar o modificar la información de acuerdo a sus necesidades,* ***sin que esto implique la eliminación de los cuatro ejes y sus respectivas acciones, así como, los responsables, temporalidad e instrumentos de verificación.***

El Ministerio del Trabajo, notificará a través de sus canales oficiales la habilitación del módulo para realizar el registro en el sistema SUT, único mecanismo para efectuar este proceso, NO se receptarán trámites físicos o ingresados a través de otro medio.
[Completar la información requerida y eliminar estos párrafos]