

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE MANABÍ

1. INFORMACIÓN GENERAL

- **Razón social:** Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí.
- **RUC:** 1360000120001
- **Representante legal:** Econ. José Leonardo Orlando Arteaga
- **Actividad económica:**
 - A01610401 - Manejo de sistemas de riego con fines agrícolas.
 - O84110101 - Desempeño de las funciones ejecutivas y legislativas de los órganos y organismos centrales, regionales y locales.
 - O84121401 - Administración pública de programas destinados a promover el bienestar personal en medio ambiente; administración de políticas de investigación y desarrollo adoptadas en este ámbito y de los fondos correspondientes; administración de programas de protección del medio ambiente.
- Número de trabajadores: 1400
- Fecha de elaboración: 18/11/2025
- Responsable de la elaboración: Dirección de Talento Humano

2. OBJETIVO

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

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.

4. PRINCIPIOS RECTORES

Los principios que orientan la aplicación del presente Protocolo son de observancia obligatoria para todas las personas que integran la institución, y se enmarcan en el respeto a los derechos humanos, la Constitución de la República del Ecuador y las normas laborales vigentes, son los siguientes:

- a) **Confidencialidad.** - Se garantiza la reserva de toda información relacionada con denuncias, investigaciones y decisiones sobre casos de discriminación, violencia o acoso laboral, resguardando la dignidad y los derechos de las personas involucradas.
- b) **Debido proceso.** - Toda actuación institucional deberá observar las garantías establecidas en la Constitución y la ley, asegurando a las partes el derecho a ser escuchadas, defenderse, aportar pruebas y recibir una resolución motivada, conforme a los principios de justicia y equidad.
- c) **Dignidad humana.** - Se reconoce el valor intrínseco de cada persona, promoviendo condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral del talento humano en un entorno libre de humillaciones, agresiones o tratos degradantes.
- d) **Igualdad.** - Se garantiza el derecho de todas las personas a recibir el mismo trato, acceso a oportunidades y condiciones laborales, sin distinción alguna por motivos de género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otras condiciones personales o sociales.
- e) **No discriminación.** - Se prohíbe toda forma de distinción, exclusión o preferencia que limite o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el ámbito laboral, fomentando un ambiente de respeto, inclusión y equidad.
- f) **No repetición.** - La institución asume el compromiso de adoptar medidas efectivas que impidan la reincidencia de actos de discriminación, violencia o acoso laboral, garantizando la mejora continua del entorno de trabajo.
- g) **No revictimización.** - Se evitará que las personas afectadas por hechos de violencia, acoso o discriminación sufran nuevamente daños físicos, psicológicos o sociales durante el proceso de denuncia, investigación o seguimiento.
- h) **Prohibición de represalias.** - Se garantiza que ninguna persona que presente una denuncia sea objeto de sanciones, amenazas o perjuicios por haber ejercido su derecho a reportar hechos de discriminación, violencia o acoso laboral.

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 (CEDAW).
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida 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-2025-093, mediante el cual se expide la *NORMA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, ASÍ COMO POR ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO*, emitido el 14 de agosto de 2025.
- k) Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, mediante el cual se expide la *NORMA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TODO CASO DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO*, emitido el 22 de agosto de 2025.

6. CONCEPTOS CLAVES

- a) **Acciones afirmativas.** – Son medidas temporales, legales y proporcionales implementadas por la institución con el fin de corregir desigualdades estructurales y promover la participación equitativa de grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad.

Estas acciones buscan garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades en el acceso al empleo, la capacitación, la promoción, la remuneración y la representación institucional, eliminando barreras que limitan el desarrollo de las personas por motivos de género, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones.

Las acciones afirmativas pueden incluir programas de formación diferenciada, incentivos de participación, ajustes razonables en los procesos de selección o promoción, cuotas de representación, y políticas institucionales que impulsen la inclusión laboral y el reconocimiento del mérito en condiciones de equidad.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí aplicará estas medidas en sus políticas, planes y programas, asegurando que su ejecución se realice de manera transparente, objetiva y temporal, hasta alcanzar condiciones de igualdad sustantiva dentro del entorno institucional.

- b) Acoso psicológico o moral laboral (mobbing).** – Es toda conducta sistemática, persistente y prolongada de hostigamiento, intimidación, humillación, menosprecio o manipulación emocional ejercida contra una persona trabajadora, con el propósito o efecto de deteriorar su autoestima, provocar su aislamiento, generar desmotivación, menoscabar su desempeño, forzar su renuncia o desmejorar sus condiciones laborales y profesionales.

Este tipo de acoso se caracteriza por la reiteración de actos, comportamientos o actitudes hostiles que crean un entorno laboral intimidante, ofensivo o degradante, afectando la salud psicológica, física y social de la persona trabajadora.

El acoso psicológico puede manifestarse mediante la exclusión deliberada del entorno laboral, la asignación de tareas innecesarias o imposibles de cumplir, el ocultamiento de información relevante, la difusión de rumores o comentarios maliciosos, las burlas constantes, las críticas injustificadas ante terceros, la negación de acceso a recursos de trabajo, la retención o manipulación de información, la sobre exigencia o carga laboral excesiva, o la desvalorización permanente de los logros profesionales.

Asimismo, puede presentarse tanto en sentido vertical descendente, cuando la conducta proviene de superiores jerárquicos hacia sus subordinados; ascendente, cuando se origina desde trabajadores hacia una autoridad o persona con rango superior; o horizontal, cuando ocurre entre compañeros del mismo nivel jerárquico.

Estas conductas, aun cuando no sean explícitas o violentas físicamente, tienen como consecuencia el deterioro progresivo del clima laboral, la afectación emocional de la persona trabajadora y la vulneración de su dignidad humana, por lo que la institución adoptará las medidas necesarias para su prevención, atención y sanción conforme a la normativa vigente.

- c) Acoso sexual laboral.** - El acoso sexual laboral se define como cualquier acción, ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito o efecto sea perjudicar la integridad sexual, la dignidad o el bienestar de una persona trabajadora u otra vinculada al entorno laboral, manifestándose mediante palabras, gestos, insinuaciones, contacto físico no consentido, solicitudes de favores sexuales, comentarios de contenido sexual o cualquier comportamiento que genere un ambiente hostil, intimidante o humillante, pudiendo ocurrir durante la jornada laboral, en actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo, tanto en espacios físicos como

virtuales, y presentarse en sentido vertical, cuando se da entre personas de distinta jerarquía, descendente desde mandos o jefaturas hacia subordinados o ascendente desde trabajadores hacia un superior, o en sentido horizontal, cuando ocurre entre personas que ocupan un mismo nivel jerárquico.

- d) **Discriminación.** - Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o efecto limitar, impedir o alterar el ejercicio pleno e igualitario de los derechos en el ámbito laboral, basada en categorías protegidas por la normativa nacional e internacional vigente en materia de igualdad y no discriminación. No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas, las políticas o programas destinados a promover la igualdad real de oportunidades, los requisitos académicos o técnicos propios del puesto, los controles médicos ocupacionales, la contra argumentación fundamentada, las diferencias de opinión expresadas sin lenguaje ofensivo, las modificaciones laborales justificadas, las sanciones legalmente impuestas y cualquier otra actuación legítima conforme a derecho.
- e) **Entorno laboral seguro y saludable.** – Es el espacio de trabajo en el que se garantizan condiciones adecuadas de respeto, confianza, bienestar y equilibrio físico, mental y emocional para todas las personas trabajadoras, promoviendo relaciones laborales basadas en la cooperación, la empatía y el trato digno.

Este entorno implica la adopción de políticas institucionales orientadas a la prevención de riesgos laborales, la promoción del autocuidado, la protección frente a toda forma de violencia o acoso, y el fomento del desarrollo integral de las personas que integran la institución.

Asimismo, comprende la implementación de mecanismos de denuncias accesibles y confidenciales, programas de formación y sensibilización continua, y estrategias que favorezcan la convivencia laboral positiva, la diversidad, la inclusión y la equidad en todos los niveles de gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí.

- f) **Medidas de protección.** – Son acciones administrativas, preventivas y urgentes adoptadas por la institución con el objetivo de salvaguardar la integridad física, psicológica, emocional o profesional de la persona denunciante, testigos o personas que pudieran encontrarse en situación de riesgo, a fin de evitar represalias, intimidaciones o la repetición de actos de violencia o acoso.

Estas medidas buscan garantizar un entorno seguro y libre de presiones mientras se desarrolla el proceso de investigación o seguimiento del caso, sin que impliquen perjuicio alguno para la persona protegida.

Entre las medidas de protección pueden disponerse el cambio temporal de puesto, área o modalidad de trabajo, la restricción de contacto entre las partes involucradas, la reubicación del presunto agresor, el acompañamiento psicológico y social, la asesoría legal y laboral, la

flexibilización de horarios, y otras acciones proporcionales y razonables conforme a la gravedad de la situación denunciada.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí aplicará estas medidas con observancia del principio de confidencialidad, el respeto al debido proceso y la no re victimización, priorizando siempre la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

- g) Perspectiva de género.** – Es el enfoque que permite identificar, analizar y corregir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, promoviendo condiciones equitativas de acceso, participación, desarrollo profesional, remuneración, reconocimiento y liderazgo.

La perspectiva de género busca visibilizar las diferencias que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres dentro del entorno institucional, con el fin de eliminar barreras que limiten el ejercicio pleno de sus derechos, capacidades y oportunidades.

Su aplicación en las políticas, programas, reglamentos, procedimientos y decisiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí garantiza la incorporación de la igualdad sustantiva como principio transversal de la gestión pública, fomentando entornos laborales inclusivos, respetuosos, libres de estereotipos y de cualquier forma de violencia o discriminación basada en género, identidad o expresión de género.

- h) Violencia institucional.** – Es aquella que se ejerce desde las estructuras, decisiones, procedimientos o prácticas administrativas de una institución pública o privada que, de manera directa o indirecta, generan desigualdad, obstaculizan el ejercicio de derechos, vulneran principios de equidad o propician entornos laborales discriminatorios o excluyentes.

Este tipo de violencia se manifiesta cuando la gestión institucional no garantiza condiciones equitativas de acceso, participación o desarrollo profesional, cuando se omiten medidas de prevención o protección frente a actos de violencia, discriminación o acoso, o cuando se adoptan decisiones que reproducen prácticas jerárquicas abusivas o desigualdades estructurales dentro de los procesos administrativos, de talento humano o disciplinarios.

También se considera violencia institucional la falta de respuesta oportuna ante denuncias o solicitudes de atención, la aplicación arbitraria de sanciones o procedimientos disciplinarios, la negación de derechos laborales por motivos discriminatorios o la indiferencia institucional ante comportamientos que afectan la integridad de las personas trabajadoras.

La institución tiene la obligación de prevenir este tipo de violencia mediante políticas inclusivas, procedimientos transparentes y mecanismos efectivos de control y rendición de cuentas que garanticen un entorno laboral justo, equitativo y respetuoso de la dignidad humana.

- i) **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 y que resulten o puedan 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.

Comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona ejercido de forma reiterada y potencialmente lesiva, cometido en el lugar de trabajo o fuera de él, en actos relacionados con la labor, durante desplazamientos, actividades institucionales o comunicaciones digitales, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o perjuicio de los derechos adquiridos, o que obligue a una situación laboral desfavorable para la persona violentada o acosada.

Incluye también la no desconexión digital, entendida como la vulneración del derecho de la persona trabajadora a desconectarse de los medios digitales y tecnológicos fuera de su jornada laboral, afectando su descanso, vida familiar y bienestar emocional, abarcando además el desacato a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, lo que implica desconocer los espacios de recuperación física y mental garantizados por la normativa laboral, así como la vulneración de la privacidad y la intimidad personal y familiar cuando se invaden o exponen aspectos de la vida privada del trabajador o trabajadora sin su consentimiento, generando afectaciones a su dignidad, equilibrio personal y desarrollo integral.

El acoso podrá considerarse una actuación discriminatoria cuando esté motivado por razones protegidas por la normativa nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación, tales como el sexo, la identidad de género, la edad, la orientación sexual, la etnia, la religión, la condición socioeconómica, la discapacidad o la filiación sindical o gremial, constituyendo en estos casos no solo una agresión individual, sino también una manifestación de exclusión estructural que perpetúa estigmas y desigualdades dentro del entorno laboral, atentando contra los principios de igualdad, equidad y no discriminación reconocidos en el ordenamiento jurídico vigente y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador o trabajadora se considera una forma de violencia psicológica, en tanto puede implicar desvalorización profesional, pérdida de funciones, desconocimiento de méritos o desmotivación laboral, y constituye violencia patrimonial toda acción que afecte los ingresos o beneficios económicos de la persona trabajadora, como la reducción injustificada de la remuneración, la suspensión de pagos o la negación de incentivos adquiridos, vulnerando con ello su estabilidad económica, su seguridad laboral y el pleno ejercicio de sus derechos reconocidos en la normativa vigente.

Las conductas denunciadas como acoso laboral serán valoradas por la autoridad competente conforme a las circunstancias y gravedad de los hechos, considerando su reiteración, intencionalidad, contexto y consecuencias, así como su capacidad de generar presión, marginación o exclusión laboral y el impacto en la salud física, emocional o profesional de la víctima, debiendo dicha valoración realizarse bajo los principios de debido proceso, confidencialidad, imparcialidad y no re victimización, con el propósito de garantizar una respuesta institucional oportuna, justa, efectiva y reparadora.

7. EJES Y ACCIONES INSTITUCIONALES

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí orientará su gestión en función de los siguientes ejes estratégicos: Eje de Prevención, Eje de Identificación y Detección de Casos, Eje de Atención y Eje de Seguimiento y Evaluación, desarrollando para cada uno acciones específicas e institucionales con sus respectivos responsables, plazos de ejecución y medios de verificación, a fin de garantizar una aplicación integral, coordinada y efectiva del presente protocolo.

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.	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Anual	- Planificación de capacitaciones de Seguridad y Salud Ocupacional y/o sensibilización - Lista de asistencia firmada por los participantes - Certificados de participación emitidos
Incorporar la temática en la inducción de personal nuevo	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Permanente	Registro firmado de inducción y re inducción del personal del GADPM

7.1.2 Política cero tolerancias

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Revisar, actualizar y fortalecer el Reglamento Interno, garantizando su coherencia con la normativa vigente y su alineación con las necesidades actuales y futuras de la institución	Dirección de Talento Humano	Anual	Reglamento Interno actualizado y aprobado
Revisar, actualizar y fortalecer el Código de Ética, incorporando los principios, valores y lineamientos necesarios para fortalecer la conducta ética y la gestión institucional	Dirección de Transparencia	Anual	Código de Ética actualizado y publicado
Garantizar la provisión, acceso y resguardo de los datos y registros tecnológicos que servirán de respaldo para las actuaciones previstas en el Código de Ética	Dirección de Innovación y Tecnología	Permanente o conforme a requerimientos del proceso administrativo	Informes, respaldos digitales, registros generados y constancias de entrega para sustentar actuaciones éticas
Revisar, actualizar e integrar las cláusulas necesarias en los contratos de trabajo	Dirección de Talento Humano	Permanente	Contratos de trabajo actualizados
Fortalecer el compromiso individual sobre el cumplimiento de la política institucional	Dirección de Talento Humano	Al ingreso de nuevo personal	Archivo de Compromisos firmados por cada trabajador y trabajadora

Socializar la política institucional a través de comunicaciones internas, carteleras informativas y reuniones de equipo	Dirección de Talento Humano	Anual	Evidencias de correos enviados, fotografías de carteleras y registros documentados de reuniones
---	-----------------------------	-------	---

7.1.3 Canales de comunicación claros y asertivos

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Crear, operar y mantener un canal confidencial para reportar situaciones de acoso o comportamientos no adecuados, a través de buzones físicos y plataformas digitales	Dirección de Innovación y Tecnología	Permanente	Informe periódicos de funcionamiento y seguimiento
Realizar campañas de comunicación sobre respeto y el buen trato en el entorno laboral	Dirección de Comunicación	Semestral	Informe de ejecución y registro de las campañas implementadas

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
Desarrollar y asegurar procesos obligatorios de capacitación y sensibilización sobre lenguaje inclusivo, derechos laborales y prácticas de no discriminación	Dirección de Talento Humano	Anual	Planificación de capacitaciones; listas de asistencia; certificados de participación emitidos Lista de asistencia firmada

Implementar un canal seguro y reservado, mediante buzones físicos y herramientas digitales, para reportar situaciones de acoso o comportamientos no adecuados	Dirección de Innovación de Tecnología	Permanente	Informe de gestión y seguimiento
---	---------------------------------------	------------	----------------------------------

7.2.2 Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Monitorear de manera periódica el clima laboral mediante encuestas anónimas aplicadas al personal	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Anual	Programa institucional de evaluación del clima laboral

7.2.3 Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Orientar de manera inmediata a la presunta víctima respecto a las rutas de atención establecidos	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Inmediata (en un plazo máximo de 48 horas)	Registro de asesorías y asistencias brindadas

7.2.4. Cambios en el rendimiento laboral

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Evaluar y dar seguimiento al desempeño del personal, integrando el análisis del clima laboral	Dirección de Talento Humano	Anual	Informes anuales de desempeño y clima laboral, con comparativo correspondiente

7.2.5 Aislamiento social o emocional de la víctima

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Efectuar entrevistas de clima laboral, observación directa y atender alertas de compañeros	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Anual	Informe de resultados y seguimiento

7.2.6 Estrés, ansiedad o baja autoestima

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Aplicar evaluaciones psicosociales individuales y grupales, conforme a los lineamientos institucionales	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Anual	Informes desagregados por Direcciones

7.3 Eje de Atención

7.3.1 Canales y procedimiento de denuncia

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Implementar un canal seguro y reservado, mediante buzones físicos y herramientas digitales, para reportar situaciones de acoso o comportamientos no adecuados	Dirección de Innovación y Tecnología	Permanente	Evidencias documentadas de la habilitación y operatividad de los canales
Orientar y acompañar de forma inmediata a la presunta víctima en la ejecución del procedimiento administrativo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Inmediata (en un plazo máximo de 48 horas)	Informes y registros documentados de la asesoría brindada y acompañamiento

Ofrecer orientación y acompañamiento inmediato a la presunta víctima en relación con las rutas de atención externas establecidas por las entidades competentes	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registros documentados de la asesoría
--	--	--------------------------------	---------------------------------------

7.3.2 Medidas administrativas internas de protección

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Articular y/o proporcionar atención psicológica inmediata a la presunta víctima	Dirección de Talento Humano	Dentro de las 24-48h desde la denuncia	Informe técnico de atención psicológica brindada
Brindar asistencia legal y acompañamiento permanente y continuo en las gestiones y trámites correspondientes, así como brindar asistencia inmediata a la presunta víctima sobre las rutas de atención externas establecidas por las entidades competentes	Procuraduría Síndica	Durante todo el proceso	Informes de asistencia legal y registros del acompañamiento brindado
Implementar de manera inmediata medidas de separación preventiva entre la presunta víctima y la persona denunciada, a fin de resguardar la integridad y evitar contacto directo	Dirección de Talento Humano	Inmediata	Informe documentado de medidas adoptadas

7.3.3 Medidas correctivas y de no repetición

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Aplicar las sanciones administrativas dispuestas por el Inspector del Trabajo, garantizando su ejecución oportuna y conforme a la normativa	Dirección de Talento Humano	Conforme a lo dispuesto por la autoridad competente en la resolución correspondiente	Documento oficial que evidencia la ejecución de la sanción

Desarrollar procesos obligatorios de capacitación y sensibilización para los equipos de trabajo, como medida posterior a la denuncia	Dirección de Talento Humano	Dentro del mes posterior a cierre del caso	Listas de asistencia y reporte de la capacitación
--	-----------------------------	--	---

7.4 Eje de seguimiento y evaluación

7.4.1 Monitoreo trimestral de casos denunciados

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informes trimestrales sobre los casos denunciados de discriminación, violencia y acoso laboral, incorporando estadísticas institucionales y garantizando la reserva de información personal	Subdirección de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional	Trimestral	Informes consolidados con cifras y análisis institucional, sin inclusión de datos personales

7.4.2 Evaluación anual del protocolo

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Evaluar anualmente el impacto del protocolo interno y emitir el correspondiente informe técnico, incluyendo propuestas de ajuste	Dirección de Talento Humano	Anual	Informe técnico con análisis de impacto y recomendaciones de mejora
Adecuar y formalizar la actualización del protocolo interno en atención a modificaciones normativas o a los resultados de evaluaciones internas	Dirección de Talento Humano	Anual o según necesidad institucional	Registro oficial del protocolo actualizado ante el Ministerio del Trabajo

8. CONSIDERACIONES GENERALES

- a) En todo aquello no previsto en el presente protocolo, se aplicará lo establecido en la normativa constitucional, legal y reglamentaria vigente, así como en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano y demás disposiciones aplicables en materia laboral, de igualdad, no discriminación y prevención de la violencia.

- b) De conformidad con la Disposición General Segunda del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093, “*Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral, así como por Acoso Sexual Laboral en el Ámbito Laboral del Sector Público*”, emitido el 14 de agosto de 2025, la versión libre y voluntaria de la presunta víctima de acoso sexual laboral no constituye, por sí misma, prueba suficiente, salvo que existan otros elementos que permitan demostrar de manera clara la conducta indebida o inmoral; esta versión podrá ser recibida de forma oral durante la diligencia de investigación o presentada por escrito con la firma original de la persona denunciante, garantizando en todo momento la confidencialidad y el respeto a los principios de no revictimización y debido proceso.
- c) El presente protocolo será de aplicación obligatoria para todas las autoridades, servidores y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, sin excepción, constituyéndose en un instrumento de cumplimiento institucional que orienta la prevención, atención y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral.
- d) La Dirección de Talento Humano será responsable de su difusión, aplicación, actualización y seguimiento del presente instrumento, en coordinación con las demás direcciones, subdirecciones y unidades competentes, garantizando la sensibilización y capacitación permanente del personal sobre su contenido y alcance.
- e) Se garantizará la confidencialidad de toda la información generada en la aplicación del presente protocolo, protegiendo la identidad de las personas involucradas y resguardando la documentación de conformidad con la normativa vigente sobre protección de datos personales y derechos humanos.

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

Portoviejo, 18 de noviembre de 2025.

Econ. José Leonardo Orlando Arteaga
Prefecto Provincial de Manabí
Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí
C.I. 1304308560