

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS
CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O
TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA
EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE
OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA
ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA
FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

DISTRIBUIDORA

Septiembre, 2025

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

1. OBJETIVOS

Implementar el protocolo para la detección de la discriminación o del acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora en su área de concesión, contra funcionarias/os, servidoras/es, obreras/os, empleados/as, trabajadores/as, contratistas, proveedores, personal de la distribuidora asignado a un proyecto, personal del contratista o proveedores de servicios de la distribuidora, incluyendo al personal temporal o profesionales contratados civilmente, estableciendo líneas de acción para la promoción de los derechos laborales en el espacio de trabajo, fijando medidas para la atención, intervención y reparación, con el fin de solventar una situación de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, que minimicen sus consecuencias, garantizando los derechos a las personas implicadas.

Controlar el cumplimiento legal en todo espacio de trabajo en el área de concesión de la distribuidora, que evite la discriminación, el acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

Identificar en el sector eléctrico de distribución oportunamente los casos de discriminación o de acoso laboral o acoso sexual o de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

Fomentar en el sector eléctrico de distribución, una cultura de prevención de la discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

Disponer de mecanismos ágiles, rápidos tanto para la denuncia como para hacer el seguimiento, dar atención y hacer el cierre de los casos de discriminación o acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo del sector eléctrico de distribución, independiente de la relación laboral o contractual.

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.

Fomentar en todos los servidores públicos que son parte de una relación laboral sean 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, deben estar protegidos en su relación laboral cuando se presente 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.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Crear acciones que garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento en el sector eléctrico de distribución, para los casos de discriminación o acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

Cumplir por parte de la distribuidora con la aplicación de la responsabilidad administrativa, en el caso de que la o el servidor público incurra en una falta disciplinaria grave por discriminación, violencia y acoso laboral como también acoso sexual laboral, ya sea por su acción u omisión, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Generar en el sector eléctrico de distribución mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos de actos de discriminación o de acoso laboral o acoso sexual o de toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

2. ALCANCE

Este protocolo, aplica de forma obligatoria en el sector eléctrico de distribución a todas las áreas funcionales del lugar o frente de trabajo de la distribuidora, donde no se limita únicamente a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino que tiene como alcance a cualquier lugar y momento asociado, independiente de la relación laboral o contractual y cuyas actividades se realicen para la distribuidora.

3. REFERENCIAS

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la violencia y el acoso”.
- Código del Trabajo.
- Ley Orgánica del Servicio Público.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral.
- Decreto Ejecutivo 60, “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial”.
- Decreto Ejecutivo Nro. 620, publicado en el Registro Oficial Nro. 174, de 20 de septiembre 2007.
- Acuerdo Ministerial 398, “Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA”.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos.
- Acuerdo ministerial Nro. MDT-2025-093. 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.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, del 22 de agosto de 2025, sobre la norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado.
- Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Noviembre 2020.
- Código de Ética y Transparencia de la Distribuidora.
- Reglamento de Interno de Trabajo aprobado y vigente de la Distribuidora.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso laboral: Es la acción de hostigamiento, persecución o molestia que efectúa una persona hacia otra, independiente de la relación laboral o contractual. Es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes, independiente de la relación laboral o contractual o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Acoso sexual laboral: Acción que involucre la solicitud de un individuo de algún acto de naturaleza sexual a la persona, para sí o para un tercero, prevaleciendo de su situación de autoridad laboral.

Afectado/a: Es toda persona, independientemente de su género, raza, etnia, orientación sexual, edad, profesión, que en calidad de sujeto pasivo ha sido parte de un evento de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o cualquier forma de violencia independiente de la relación laboral o contractual.

Concordancia normativa: Cuando se tramita 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

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Orgánica reformativa 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.

Conductas reiterativas: Se consideran como falta grave, las conductas que se efectúan de forma reiterativa, para juzgar y sancionar estas conductas concernientes al comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tienen como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenaza o perjudica los derechos adquiridos; así como, las conductas contrarias a la desconexión laboral digital.

Conflicto laboral: Un conflicto laboral es una disputa que se desarrolla dentro de una empresa u organización. Puede tratarse de una desavenencia entre empleados o entre funcionarios o entre los trabajadores y las jefaturas o la máxima autoridad de la distribuidora.

Confidencialidad: Que se hace o se dice en la confianza de que se mantendrá la reserva de lo hecho o lo dicho.

Denuncia: Acto mediante el cual los funcionarios, servidores y obreros que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia independiente de la relación laboral o contractual, o que sean testigos de estos actos, donde ponen en conocimiento el presunto hecho al área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la distribuidora.

Discriminación: Es 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 consideran 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.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito de trabajo. Se entiende también a la discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

Discriminación en procesos de selección de personal: Debe otorgarse el mismo derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación en todo tipo de procesos de selección de personal en el sector público a todas las personas. 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.

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Radica en la abundancia, variedad y diferencia. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, edad y la coexistencia entre las personas.

Espacio de trabajo: Los espacios de trabajo de las distribuidoras son: en las instalaciones de la entidad pública; fuera de las instalaciones de la entidad pública, los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y, en el marco de las comunicaciones, verbales o escritas, incluidas las realizadas de forma telemática.

Excepciones a la desconexión laboral digital: No están sujetos a la observancia de la desconexión laboral digital:

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

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- 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 debe efectuarse en términos de respeto y sin amenazas.

Factores de riesgos psicosociales: Son factores de riesgo psicosocial derivados del ambiente laboral, la gestión del trabajo y su organización, que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

Funcionarios / servidores / obreros / otros: Para efectos del presente instrumento, se utilizarán los términos: funcionarios, servidores, y obreros en referencia tanto a hombres como a mujeres, que independientemente independiente de la relación laboral o contractual, prestan sus servicios lícitos y personales a favor de la distribuidora, incluyendo personal temporal o profesionales contratados civilmente o personal del contratista o proveedor del servicio prestado a la distribuidora.

Igualdad y no discriminación: Es el principio que permite a todas las personas, sin distinción alguna, acceder a sus derechos y desarrollo en las mismas condiciones que todos los demás. Trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el ejercicio de los derechos y supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

Personas en el mundo del trabajo: Son 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.

Revictimización: La revictimización es la consecuencia de conductas inapropiadas por parte de los operadores de justicia y sus organismos auxiliares como también por dificultades en el balance de los derechos de la víctima y los derechos del autor del delito.

Violencia o discriminación contra la mujer en el ámbito laboral: Todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina la Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

Violencia física: Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte; así como también cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales que afecten a la integridad física provocando -o no- lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

Violencia psicológica: Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir el autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural o las expresiones de identidad juvenil, controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, encierro, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica o emocional. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la persona, independiente de su edad o condición, y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo o en el reconocimiento, en el lugar de trabajo o fuera del mismo.

Violencia y acoso en materia laboral incluida la sexual o por razones de género: Es 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.

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la distribuidora es responsable de actualizar este protocolo y mantenerlo vigente.

El área de Talento Humano de la distribuidora es responsable de revisar este protocolo y socializarlo permanentemente.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

El área Administrativa Financiera de la distribuidora, es la responsable de la aprobación de este protocolo.

Los funcionarios/as, servidoras/es, obreras/os, trabajadores/as, proveedores, contratistas, incluyendo personal temporal o profesionales contratados civilmente por la distribuidora o el personal del contratista asignado a la obra del proyecto de la distribuidora, son responsables de cumplir con este Protocolo.

Las autoridades encargadas de hacer cumplir este Protocolo son: la jefatura del área Administrativa Financiera, el jefe de Talento Humano, el jefe de la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, los responsables de macroprocesos y procesos del sistema de gestión de la distribuidora.

Toda modificación que se realice debe cumplir con la revisión y aprobación respectiva, así como con la socialización del nuevo protocolo en caso que aplique.

6. POLÍTICAS

- Implementar el presente protocolo de atención, reparación y sanción en los casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.
- Prohibir y señalar la obligación de no permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de discriminación o de acoso laboral o acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.
- Atender de manera oportuna, toda queja, reclamo o denuncia de casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.
- Cumplir con la garantía de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho a la defensa de las personas implicadas, por parte de los responsables de atender la queja, reclamo o denuncia que se presente, debiendo hacer la recepción y trámite de forma rigurosa y ágil.
- Cumplir con el registro e implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, así como con el reporte bianual al Ministerio del Trabajo, bajo los lineamientos y en los formatos establecidos para su implementación, haciendo uso de mecanismos de control para su ejecución.
- Garantizar por parte de las autoridades de la distribuidora, que no se producirá ningún tipo de represalia ya sea en contra las personas que formulen las quejas o reclamos o las denuncias, así como en las personas que participen en el proceso de resolución.
- Aplicar las sanciones administrativas, así como las previstas en el Reglamento Interno de trabajo de la distribuidora, aprobado y vigente, en el personal de la distribuidora conforme corresponda, cuando se compruebe que se han presentado actitudes o situaciones de discriminación o acoso laboral o acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- Adoptar por parte de la distribuidora, las medidas necesarias para que se consolide las presentes políticas de igualdad y no discriminación en el personal independiente de la relación laboral o contractual, que impulsen la concienciación colectiva de respeto en la distribuidora.
- Evitar cualquier tipo de revictimización y mantener la confidencialidad del caso.
- 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 prohíbe los siguientes actos en el espacio de trabajo de las distribuidoras:
 - 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.

7. Protocolo

7.1 Generalidades

La distribuidora, debe mantener el compromiso para implementar de manera efectiva el presente protocolo, mediante el desarrollo de planes de acción, campañas para la prevención y atención de los casos de discriminación o acoso laboral o acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASÍ COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

La distribuidora, en su Política de atención, reparación y sanción en los casos de discriminación o de acoso laboral o acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual, debe cumplir con los siguientes ejes de acción:

1. Eje de Prevención.
2. Eje de Atención.
3. Eje de Reparación y Sanción.

7.2 Eje de Prevención

La distribuidora a través de sus autoridades, debe establecer una Política de Prevención y Atención a los casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y cualquier otra forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual. Esta Política debe formar parte de los documentos de gestión y estar publicada, a fin de que sea conocida por todos los funcionarios, servidores, trabajadores, obreros, incluyendo personal temporal o profesionales contratados civilmente por la distribuidora, así como por los proveedores y contratistas.

La distribuidora debe fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación o acoso laboral o acoso sexual o todo tipo de forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

La Política y este Protocolo deben darse a conocer a todos los funcionarios, servidores, obreros, trabajadores, incluyendo personal temporal o profesionales contratados civilmente por la distribuidora, así como proveedores y contratistas. El personal de la distribuidora independiente de su relación contractual, debe firmar el registro de conocimiento de la política de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual y su protocolo, la misma que se encuentra en el Anexo 1; esta constancia debe incluirse en el expediente del personal de la distribuidora y para los profesionales contratados civilmente debe anexarse a su contrato.

Talento Humano de la distribuidora, debe socializar el presente protocolo a través de sus canales oficiales para todo el personal.

El Área de Capacitación y Comunicación Social, en coordinación con el área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional a través de un equipo multidisciplinario, deben brindar charlas, capacitaciones o talleres de sensibilización con temas relacionados a derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social, prevención de acciones de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual, así como para el personal del contratista en los frentes de obra de los proyectos de la distribuidora.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Talento Humano de la distribuidora junto con Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en coordinación con Comunicación Social, a través de un equipo multidisciplinario deben realizar campañas comunicacionales permanentes con temáticas relacionadas a la prevención de acciones de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y de toda forma de violencia en el lugar de trabajo para el personal de la distribuidora y para el personal del contratista en los frentes de obra de los proyectos de la distribuidora, donde además, se socialice éste protocolo.

El área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la distribuidora, deben ejecutar anualmente el Programa de prevención de riesgos psicosociales, que fomente el buen clima laboral, una cultura preventiva que prevenga la discriminación, el acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual, además de que debe prevenirse situaciones que puedan desmotivar la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal de la distribuidora a cargo de los proyectos. Además, el área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la distribuidora debe hacer el seguimiento para el cumplimiento del plan de acción de acuerdo con los resultados obtenidos en el programa.

En todos los frentes de trabajo de los proyectos, de conformidad con la normativa vigente, deben implementarse el programa de prevención de riesgos psicosociales, el mismo que debe contener acciones para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación contractual. Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales, donde los Contratistas pueden realizar las siguientes actividades:

1. Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, donde se impartan temas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución de conflictos laborales, entre otros.
2. Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

7.2.1 Medidas de prevención e información

La distribuidora y los Contratistas deben implementar las siguientes actividades:

- a. Socializar el presente protocolo, facilitando a todo el personal que se encuentra laborando en los proyectos una copia digital o en cualquier otro medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
- b. Informar de manera clara y precisa, a todo el personal que interviene en los proyectos, de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un seguimiento de las áreas de Talento Humano de cada organización.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

3. Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los trabajadores/as y servidores/as que se encuentren inmiscuidos en los proyectos.
4. Aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos Psicosociales y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.
5. Participar en la Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo aplicada al personal del contratista y al personal de la distribuidora que han sido asignados a cada contrato de proyecto.

7.2.2 Procesamiento de la Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo por cada contrato de proyecto

El área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la distribuidora para toda obra debe aplicar la Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo homologada para las distribuidoras y se encuentra en el Anexo 3, tanto al personal de la distribuidora asignado al proyecto como al personal del contratista asignado a la obra del proyecto.

El área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la distribuidora debe asignar un responsable de procesar las encuestas de violencia de género en el lugar de trabajo por separado:

1. Procesar las encuestas para el personal de la distribuidora asignado al proyecto, cuando exista personal de la comunidad trabajando en el proyecto, y existan afectaciones sociales, culturales o territoriales, el análisis debe incorporar criterios de pertinencia cultural, normas locales y la consulta a los líderes comunitarios, que el área ambiental y social de la distribuidora deben coordinar su procesamiento, y
2. Procesar las encuestas para el personal del contratista asignado a la obra del proyecto.

Una vez tabulados los resultados de las Encuestas de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo, el responsable debe hacer un análisis estadístico y legal para cada grupo de encuestas, salvo las encuestas de violencia de género en el lugar de trabajo que son comunitarias que lo debe trabajar en coordinación con el área ambiental y social de la distribuidora.

7.2.3 Planes de acción sobre el procesamiento de la Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo por contrato de proyecto

El responsable del área de salud y seguridad asignado debe remitir al área de talento humano de la distribuidora los datos tabulados de las Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo que fueron aplicadas al personal de la distribuidora. Talento Humano debe elaborar y entregar el plan de acción con el cronograma para atender y subsanar los hallazgos conforme aplique en un plazo no mayor a ocho días laborales.

El responsable del área de salud y seguridad asignado debe remitir al administrador del contrato correspondiente, los datos tabulados para el personal del contratista asignado a la obra, donde existan hallazgos y solicitar se emita el plan de acción con el cronograma para atender y subsanar

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

dichos hallazgos, señalando al administrador de contrato que el contratista tiene un plazo de ocho días desde la recepción para que cumpla y entregue lo solicitado.

Para las encuestas de violencia de género en el lugar de trabajo que son comunitarias se debe trabajar en coordinación entre el área ambiental y social de la distribuidora y el responsable del área de salud y seguridad asignado, los mismos que deben realizar el análisis e incorporar criterios de pertinencia cultural, normas locales y la consulta a los líderes comunitarios, para poder elaborar el plan de acción y el cronograma para el personal de la comunidad que trabaje en el proyecto y que esté afectado, solo para esos casos.

7.2.4 Informe sobre la Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo por contrato de proyecto

Para cada tabla generada en el punto 7.2.1 de este protocolo, el responsable del área de salud y seguridad asignado debe hacer el análisis estadístico con el análisis legal.

El responsable del área de salud y seguridad asignado debe recopilar y revisar los planes de acción y cronogramas de atención con los documentos de subsanación remitidos ya sea por talento humano de la distribuidora, como los elaborados en conjunto con el área ambiental y social de la distribuidora de ser el caso, así como los remitidos por el contratista del proyecto a través del administrador de contrato.

El informe sobre la Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo debe ser elaborado por el responsable del área de salud y seguridad asignado por cada contrato de proyecto.

El formato informe sobre la Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo, se encuentra en el anexo 4, donde el informe debe reunir un análisis técnico en función del cumplimiento de la ley aplicada hasta el cierre. Además, el informe debe contar con conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas de los hallazgos encontrados para cada tabla y las firmas de responsabilidad de quien realizó el informe, de la persona que revisó y de quien aprobó.

7.3 Eje de atención

7.3.1 Criterios generales para la actuación y garantía del procedimiento

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente del tipo de contratación o relación laboral, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as, empleados/as, trabajadores/as, proveedores o contratistas afectados/as. Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente del tipo de contratación o relación laboral, son las siguientes:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

a. Protección. - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.

b. Confidencialidad. - Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, deben firmar el compromiso de confidencialidad que se encuentra en el Anexo 2.

c. Imparcialidad. - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

d. Protección y restitución de las víctimas. - Se debe optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se debe buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.

e. Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contratación. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

f. Interpretación más favorable. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contratación, para situaciones de discriminación y/o acoso laboral y/o acoso sexual y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora.

g. No reincidencia. - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

h. Celeridad. - Toda situación de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, que sean detectadas, deben atenderse de forma rápida y eficaz.

En este eje se diferencia las formas de intervención: denuncias y detección de casos a través del programa de prevención de riesgos psicosociales, mismo que permite valorar dos dimensiones específicas con relación al acoso: acoso laboral y sexual.

7.3.2 Fases de actuación en la distribuidora y contratistas

Fase 1 - Solicitud de Intervención

La denuncia debe ser receptada de forma oficial por el Departamento de Talento Humano de la distribuidora y/o de las Contratistas; o, sus máximas autoridades o sus delegados.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- La persona afectada o su representante legal.
- Los Departamentos de Seguridad y Salud Laboral, tanto de la distribuidora como de las Contratistas, son los encargados del manejo de los Programas de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales. Cuando la información no provenga del propio interesado/a, debe guardarse la reserva de identidad e información de las partes. La distribuidora y/o empresa Contratista esta obligada a corroborar el caso, además que el denunciante debe poner en conocimiento a la presunta víctima, el inicio del procedimiento.

Fase 2 - Valoración Inicial

- Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada del Departamento de Talento Humano de la distribuidora y/o de las Contratista deben recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.
- Adicionalmente, el Departamento de Talento Humano de la distribuidora y/o de las Contratistas, podrán efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

7.3.3 Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial de los Departamentos de Talento Humano de la distribuidora y/o de la Contratista, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial entre servidores de la distribuidora y trabajadores de los Contratistas o entre trabajadores de los Contratistas, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- c. Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa legal que rige, si fuera el caso.

7.3.4 Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o forma de contratación, se recomienda usar los siguientes modelos de intervención:

- a. Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente en la institución/empresa formada por:

Un (1) delegado de la Máxima Autoridad.

Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces en la distribuidora o en la Contratista.

- b. Investigación: En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días laborales, además la información recolectada debe ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

- c. Derecho a la defensa: El Comité Asesor, solicita al servidor/a – trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- d. Informe Final: Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente al Departamento de Talento Humano que corresponda, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Asimismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente. No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo. En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo, en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, respecto de la actuación del Departamento de Talento Humano que emitió el informe.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- e. Proceso de Intervención: Una vez que del Departamento de Talento Humano de la distribuidora o de la Contratista reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o forma de contratación, mediante el Informe Final del Comité Asesor correspondiente, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.
- f. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de que el evento hubiera ocurrido con servidores de la distribuidora, se debe solicitar la ayuda al personal de Trabajo Social, quien debe brindar atención e informar a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

En el caso de que se haya evidenciado este tipo de problemas entre servidores y trabajadores se debe llevar a cabo las acciones de manera conjunta entre los Departamentos de Talento Humano de la distribuidora y la Contratista involucrada.

Finalmente, en el caso de que se haya evidenciado este tipo de problemas entre trabajadores de la Contratista las acciones corresponden al Departamento de Talento Humano de la misma.

- g. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

7.3.5 Resolución de archivo

Los Departamentos de Talento Humano, de acuerdo con los casos antes establecidos, deben optar por archivar la solicitud de la intervención en los siguientes casos:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

7.3.6 Seguimiento y control

Los Departamentos de Talento Humano, deben realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los

18

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual. Asimismo, deben reportar trimestralmente al Ministerio del Trabajo, los registros de denuncias de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual; y, las acciones implementadas, conforme el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.

7.3.7 Fases de actuación de los contratistas

7.3.7.1 Solución de Conflictos Laborales

Si del informe de valoración inicial, los Departamentos de Talento Humano, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- Aplicar la sanción en caso de tratarse de una falta, conforme a los Reglamentos Internos aprobados y vigentes que le apliquen, donde previamente se requiere la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no puede superar el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

7.3.7.2 Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial al tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual, dependiendo de la nómina de la Contratista o de la distribuidora se recomienda usar los siguientes modelos de intervención:

- Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente en la empresa formado por:

Un (1) delegado del Representante Legal de la distribuidora o por la Dirección de la empresa Contratista que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces de la distribuidora y/o Contratista.

- b. Investigación: En caso de ser necesario, el Comité Asesor puede solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho. La investigación no debe durar más de 10 días laborables, además la información recolectada debe ser protegida y custodiada por los Comités Asesores, según sea el caso. Todos los trabajadores, así como sus departamentos de la distribuidora y del Contratista deben colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.
- c. Derecho a la defensa: Los Comités Asesores, solicitarán al servidor/a - trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- d. Informe Final: Finalizada la investigación, los Comités remitirán el Informe Final con la recomendación pertinente de existir la presunción del cometimiento de una falta, se remitirá el expediente a los Departamentos de Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, podrán declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente. No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo. En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en el ámbito laboral de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.
- e. Proceso de Intervención: Una vez que los Departamentos de Talento Humano, reciban una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se la considerará como una falta disciplinaria. Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.
- f. Programa de Riesgos Psicosociales: De contar con un programa de riesgos psicosociales se debe activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.
- g. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Trabajo Social debe brindar atención e informar a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

- h. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procede a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

7.3.7.3 Resolución de archivo

Los Departamentos de Talento Humano, deben optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

7.3.7.4 Seguimiento y control

Los Departamentos de Talento Humano, deben realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual. En el caso de existir una inspección de trabajo, por una denuncia de discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, la distribuidora y la Contratista debe presentar los registros del seguimiento y atención de los casos de denuncia.

7.3.8 Denuncia y atención de sospecha de acoso laboral o acoso sexual o sospecha de acoso laboral o acoso sexual o sospecha de violencia sexual

7.3.8.1 Recepción de las denuncias de sospecha de acoso laboral o acoso sexual o sospecha de acoso sexual o sospecha de violencia sexual

La recepción de las denuncias podrá ser receptadas de la siguiente manera:

1. Canal de denuncias el cual debe tener una división entre denuncias para sospecha de acoso laboral y otro para sospecha de acoso sexual o violencia sexual a través de un link habilitado para el efecto en el portal de la distribuidora, el mismo que debe ser socializado.
2. Intervención psicológica o médica, siempre y cuando las/os funcionarias/os, servidoras/es, trabajadores/as y obreras/os de la distribuidora, acepten la realización de la denuncia respectiva o en su defecto la negación a la misma.
3. Persona anónima, para la cual se debe guardar la reserva de la identidad. La distribuidora está en la obligación de corroborar el caso, además que el denunciante debe poner en

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

conocimiento a la presunta víctima, la iniciación del procedimiento. Previa autorización de la víctima.

7.3.8.2 Valoración inicial tras la recepción de la denuncia de sospecha de acoso laboral o acoso sexual o sospecha de acoso sexual o sospecha de violencia sexual

La Valoración inicial tras la recepción de la denuncia, en un plazo máximo de 10 días laborales, por parte de la persona encargada de la Dirección de Talento Humano, la misma que debe tener formación o experiencia en riesgos psicosociales o quién haga sus veces, donde debe recopilar la información útil para el caso, puede incluir el análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo estrictas normas de confidencialidad; así como se realice la valoración del afectado/a por un profesional de psicología organizacional.

Luego de la valoración inicial se debe realizar un informe en donde se determine si es un conflicto, de acoso laboral o acoso sexual o violencia sexual, se remite a la Dirección de Talento Humano para continuar con el procedimiento.

Existen dos casos que se pueden presentar una vez realizada la valoración inicial que son:

- La Dirección de Talento Humano, señala que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de acoso laboral o acoso sexual o violencia sexual en los espacios de trabajo.

Para este caso se aplica una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme lo que aplica la normativa vigente.

Si el informe de valoración inicial de la Dirección de Talento Humano, señala que existen indicios de acoso laboral o acoso sexual o violencia sexual en los espacios de trabajo, se debe activar el proceso de intervención.

El Proceso de Intervención tiene los siguientes modelos:

Conformación del comité asesor: Será un órgano de carácter permanente en la institución conformado por:

- Un delegado de la Máxima Autoridad Institucional
- Un responsable de Prevención de Riesgos Laborales sea trabajador social o psicólogo.

En caso de ser necesario, el Comité Asesor puede solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

La investigación no debe durar más de 10 días laborales, además la información recolectada debe ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Derecho a la defensa: El Comité Asesor, debe solicitar al servidor/a, trabajador/a, empleado/a u otro /a, acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

Informe Final: Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, debe remitir el expediente a la Dirección de Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario legal vigente.

Asimismo, el Comité Asesor podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente en caso que corresponda, sin embargo, el comité puede solicitar se apliquen medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, respecto de la actuación de la Dirección de Talento Humano.

Proceso de Intervención: Una vez que la Dirección de Talento Humano reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de acoso laboral o acoso sexual o violencia sexual en los espacios de trabajo, mediante el Informe Final del Comité Asesor, debe analizar la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa legal pertinente.

Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

La Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional a través de un equipo multidisciplinario conformado por Psicología y Trabajo Social deben brindar la atención, contención y seguimiento a la presunta víctima en el ámbito laboral.

Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos señalados, se procede a informar todas las acciones realizadas, a las personas involucradas.

- b. La Dirección de Talento Humano, señala que se trata de acoso sexual o violencia sexual

La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional en los casos relacionados con acoso sexual o/y violencia física sexual, a través de los profesionales de Trabajo Social, Psicología y/o Médico, deben brindar información sobre las entidades a las cuales se puede acudir a poner la denuncia referente al caso.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

La persona afectada una vez tenga la denuncia debe poner en conocimiento a la Dirección de Talento Humano quien debe proceder a brindar medidas de seguridad inmediatas, como por ejemplo distanciamiento físico de los involucrados, mientras el proceso legal está en curso.

La Dirección de Talento Humano debe optar por archivar la solicitud de la intervención en los siguientes casos:

- La dimisión de la denuncia por parte del denunciante.
- La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme el Informe de denuncia ante los entes competentes.

c. La Dirección de Talento Humano, señala que se trata de acoso laboral

La distribuidora en caso de acoso laboral, detectado por el área de talento humano, debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Ante un caso de acoso laboral en la distribuidora, se debe seguir el protocolo que incluye investigar la denuncia, proteger a la víctima, tomar medidas correctivas y, si es necesario, sancionar al acosador. Además, la empresa debe promover un ambiente laboral seguro y respetuoso, con políticas de prevención y canales de denuncia efectivos

Cuando un trabajador/a, funcionario/a, empleado/a sea víctima de este tipo de acoso materializado, lo primero que debe hacer es informar al área de talento humano de la distribuidora e incluso puede presentar la denuncia frente a la Inspección de Trabajo para lo cual debe llenar el formulario del para este trámite e ir al trámite en línea; o a través del correo electrónico denuncias@trabajo.gob.ec y, en segundo lugar, puede acudir a la vía judicial.

Pasos a seguir:

- a. Investigación exhaustiva: La distribuidora a través del área de talento humano, debe investigar a fondo la denuncia de acoso laboral, asegurando la imparcialidad y confidencialidad del proceso.
- b. Protección de la víctima: Se deben tomar medidas para proteger a la persona afectada, como cambios en el lugar de trabajo o los horarios, mientras se resuelve la situación.
- c. Medidas correctivas: Si se confirma el acoso, la empresa debe implementar medidas correctivas para detener la conducta y prevenir futuras situaciones similares.
- d. Sanciones al acosador: En casos graves, se pueden aplicar sanciones al acosador, que pueden incluir desde amonestaciones hasta despido, dependiendo de la gravedad de la situación.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- e. Prevención y concienciación: La distribuidora tiene la responsabilidad de crear políticas de prevención y concienciación sobre el acoso laboral, incluyendo capacitación y difusión de información.
- f. Canales de denuncia: Es fundamental establecer canales de denuncia claros y confidenciales para que los empleados/as, funcionarios/as, trabajadores/as para que puedan informar sobre casos de acoso de manera segura.
- g. Seguimiento: La distribuidora debe dar seguimiento a los casos de acoso laboral para asegurarse de que las medidas tomadas sean efectivas y que el ambiente laboral sea seguro y respetuoso.

7.3.8.3 Seguimiento y Control

La Dirección Talento Humano, a través de la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, debe realizar el registro y seguimiento de los casos de acoso laboral, acoso sexual o violencia sexual en los espacios de trabajo.

La Dirección de Talento Humano, a través de la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, debe reportar trimestralmente al Ministerio del Trabajo, los registros numéricos de denuncias de acoso laboral o acoso sexual o violencia sexual en los espacios de trabajo, así como las acciones implementadas, conforme con el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.

7.3.8.4 Eje de reparación o sanción

Garantías y medidas: Las/os funcionarias/os, servidoras/es, trabajador/a y obreras/os que sean víctimas de acoso laboral, acoso sexual o violencia sexual en los espacios de trabajo, efectivamente verificados por la Dirección de Talento Humano, tendrán el apoyo de la distribuidora para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales.

La/el funcionaria/o, servidor/a, trabajador/a u obrera/o tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria con la intervención de un psicólogo clínico, mismo que deberá ser gestionado a través de la Unidad de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional; caso contrario, por decisión del afectado/a se remitirá la debida solicitud al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o a un psicólogo clínico particular, quien será el encargado de la debida intervención hasta conseguir su restablecimiento.

En los casos de acoso sexual y/o violencia sexual, se mantendrán las medidas de distanciamiento entre las partes involucradas, precautelando la integridad de los mismos, la misma que nos permite salvaguardar la integridad de los involucrados y su entorno, la misma que será realizada durante la investigación.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

7.3.8.5 Medidas de sanción

En caso de confirmar la agresión, se debe aplicar el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa legal aplicable vigente.

Se debe llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- Quando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones detalladas anteriormente en este protocolo.
- Quando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- Quando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- Quando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.
- Todas las acciones u omisiones que tengan indicios de delito, dentro del ámbito de competencia de este Protocolo, que fueren cometidas por funcionarios, servidores, trabajadores y obreros deben ser puestos en conocimiento de las autoridades judiciales respectivas.

7.4 Medidas adicionales

Sector Público (DISTRIBUIDORA): Las denuncias de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia sexual o cualquier tipo de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la forma de contratación o contractual, que se pongan en conocimiento del Ministerio del Trabajo, se debe observar el protocolo.

Sector Privado (CONTRATISTAS O PROVEEDORES): Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debe ser la última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con los involucrados, distribuidora o instituciones y las vías de actuación interna aplicadas.

Se debe llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- Quando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones de este protocolo
- Quando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas citadas en este protocolo.
- Quando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o solo hayan sido cumplidas por cualquiera de las partes.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- d. Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías propuestas en este protocolo.

7.5 Medidas de sanción

Las medidas de sanción se aplican de acuerdo con el sector:

- a. Público (DISTRIBUIDORA): En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.
- b. Privado (CONTRATISTAS O PROVEEDORES): Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en sus Reglamentos Internos, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no puede superar el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral, acoso sexual o violencia sexual serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo 8 al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador. En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo, el/la trabajador/a obtendrá la liquidación por despido intempestivo.

8. Denuncia Administrativa

La denuncia es el 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.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

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.

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.

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

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.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

Medidas de protección en el ámbito laboral: Las medidas de protección son 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.

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.

Garantías del procedimiento: Las garantías del procedimiento son:

- 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.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

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.

ANEXOS

1. Registro de conocimiento de la política de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual y su protocolo
2. Compromiso de confidencialidad
3. Encuesta de Violencia de Género en el Lugar de Trabajo
4. Informe por proyecto del tratamiento estadístico de la encuesta de violencia de género en el lugar de trabajo y su gestión. (Contratista y personal de la distribuidora asignado al proyecto).

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

ANEXO 1

REGISTRO DE CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO, INDEPENDIENTE DE LA RELACIÓN LABORAL O CONTRACTUAL Y SU PROTOCOLO

Fecha

Yo, _____ con cédula de ciudadanía _____, código del documento _____, cargo _____ he leído la Política de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora xxxx, independiente de la relación laboral o contractual y su Protocolo y conozco que los mismos son de aplicación obligatoria en todas las áreas del lugar de trabajo del área de concesión de la distribuidora xxxx, y no se limitará únicamente a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino que tendrá alcance a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral o contractual, cuyas actividades se realicen a nombre o para la distribuidora, así como con todos los funcionarios, obreros, trabajadores y servidores de la distribuidora, incluyendo personal temporal o profesionales contratados civilmente.

Me comprometo cumplir y aplicar la política, así como el protocolo a cabalidad y con mucha responsabilidad, caso contrario me someteré al régimen disciplinario correspondiente.

Atentamente,

.....
Nombre completo
Código del documento
Cédula

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

ANEXO 2 COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

(Aplica a las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual)

Yo _____, habiendo sido designado/a por la Distribuidora XXXX, para intervenir en el proceso de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar que se respete la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudiesen constituir algún tipo de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el proceso.

Fecha:

Designado/a
Cédula

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

ANEXO 3

ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO

ENCUESTA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="text-align: center;">FECHA:</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">15/10/2025</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">VERSIÓN: 0</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">VGLT-E-01.</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Pag. 1</td></tr> </table>	FECHA:	15/10/2025	VERSIÓN: 0	VGLT-E-01.	Pag. 1
FECHA:						
15/10/2025						
VERSIÓN: 0						
VGLT-E-01.						
Pag. 1						

Objetivo

La encuesta busca identificar, registrar y evaluar situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, así como evaluar la gestión cumplida. La información proporcionada por usted, es confidencial y pretende implementar mejoras en las condiciones de trabajo.

Instrucciones para el llenado de la encuesta

Usted debe responder con sinceridad y marcar la opción que corresponda a su experiencia. Además, si usted considera relevante, puede proporcionar novedades u observaciones adicionales si usted así lo considera.

Datos Generales

- Nombre del Proyecto: _____
- Edad: _____
- Género: _____
- Cargo desempeñado: _____

I. Violencia Física

Ejemplos de violencia física: Golpes, empujones, limitaciones de movimiento, ataduras, confinamiento, agresiones con objetos, intentos de daño físico al trabajador.

1. ¿Usted ha sufrido algún tipo de agresión física en su lugar de trabajo?
☐ Sí ☐ No
2. ¿En caso de que su respuesta haya sido sí, describir qué tipo de violencia física ha sufrido? (señalar cual)

3. ¿Con qué frecuencia ha experimentado violencia física en el trabajo?
☐ Una vez ☐ Ocasionalmente ☐ Frecuentemente ☐ Permanentemente
4. ¿Quién fue el agresor?
☐ jefe ☐ Subalterno ☐ Compañero de trabajo ☐ Residente de obra ☐ Fiscalizador
☐ Administrador de contrato ☐ Contratista ☐ Otro (describir el cargo) _____
5. ¿La empresa tiene conocimiento de la agresión?
☐ Sí ☐ No
6. ¿Usted conoce si la empresa tiene algún mecanismo para denunciar casos de agresión física en el lugar de trabajo?
☐ Sí (¿Qué mecanismo?) _____ ☐ No
7. ¿La empresa tomó alguna medida tras la agresión?
☐ Sí (¿Qué medida tomó?) _____ ☐ No
8. Novedades u observaciones que usted considere relevantes para mejorar la gestión preventiva sobre violencia física en el lugar de trabajo



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

FECHA: 15/10/2025

VERSIÓN: 0

VGLT-P-01.

ENCUESTA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN

FECHA:

15/10/2025

VERSIÓN: 0

VGLT-E-01.

Pág. 2

II. Violencia Sexual

Ejemplos de violencia sexual: Críticas, comentarios, ofensas o chistes de contenido sexual, insinuaciones inapropiadas, tocamientos sin consentimiento, chantajes sexuales.

- ¿Has experimentado algún tipo de violencia sexual en tu trabajo?
☐ Sí ☐ No
- ¿En caso de que su respuesta haya sido sí, describir qué tipo de violencia sexual has sufrido? (señalar cual)

- ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?
☐ Una vez ☐ Ocasionalmente ☐ Frecuentemente ☐ Permanentemente
¿Quién fue el agresor?
☐ jefe ☐ Subalterno ☐ Compañero de trabajo ☐ Residente de obra ☐ Fiscalizador
☐ Administrador de contrato ☐ Contratista ☐ Otro (describir el cargo) _____
- ¿Usted conoce si la empresa tiene algún mecanismo para denunciar casos de violencia sexual en el lugar de trabajo?
- ☐ Sí (¿Qué mecanismo?) _____ ☐ No
- ¿La empresa tiene conocimiento de la agresión?
☐ Sí ☐ No
- ¿En caso de que su respuesta haya sido sí, describir si la empresa tomó alguna medida tras la agresión?
☐ Sí (¿Qué medida tomó?) _____ ☐ No
6. Novedades u observaciones que usted considere relevantes para mejorar la gestión preventiva sobre violencia sexual en el lugar de trabajo

III. Violencia Psicológica

Ejemplos de violencia psicológica: Insultos, burlas, humillaciones, exclusión intencional, amenazas, sobrecarga de trabajo sin justificación, ha sido ignorado o no tomado en cuenta.

- ¿Alguna vez has experimentado violencia psicológica en tu trabajo?
☐ Sí ☐ No
- ¿Qué tipo de violencia psicológica has sufrido? (señalar cual)

- ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?
☐ Una vez ☐ Ocasionalmente ☐ Frecuentemente ☐ Permanentemente
- ¿Quién fue el agresor?
☐ jefe ☐ Subalterno ☐ Compañero de trabajo ☐ Residente de obra ☐ Fiscalizador
☐ Administrador de contrato ☐ Contratista ☐ Otro (describir el cargo) _____
- ¿La empresa tiene conocimiento de la agresión?
☐ Sí ☐ No
- ¿En caso de que su respuesta haya sido sí, describir si la empresa tomó alguna medida tras la agresión?
☐ Sí (¿Qué medida tomó?) _____ ☐ No



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

FECHA: 15/10/2025

VERSIÓN: 0

VGLT-P-01.

ENCUESTA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN

FECHA:

15/10/2025

VERSIÓN: 0

VGLT-E-01.

Pág. 3

7. ¿Te han amenazado que si no cumples con el trabajo extra dentro de los plazos solicitados perderás tu empleo, aunque eso requiera trabajo fuera de horario o fines de semana?
8. ☐ Sí ☐ No
9. ¿Quién te amenazó?
☐ jefe ☐ Subalterno ☐ Compañero de trabajo ☐ Residente de obra ☐ Fiscalizador
☐ Administrador de contrato ☐ Contratista ☐ Otro (describir el cargo) _____
10. Novedades u observaciones que usted considere relevantes para mejorar la gestión preventiva sobre violencia psicológica en el lugar de trabajo

IV. Otras formas de violencia laboral

Ejemplos de otras formas de violencia laboral: Discriminación por género, trato desigual, falta de oportunidades, represalias por denunciar, sanciones injustificadas.

1. ¿Te han insultado, ofendido o humillado en tu trabajo por tu género?
☐ Sí ☐ No
2. ¿Te han ignorado o hecho sentir inferior por tu género?
☐ Sí ☐ No
3. ¿Te han obligado a trabajar fuera de tu horario sin remuneración?
☐ Sí ☐ No
4. ¿Has notado actitudes de exclusión, burla o desprecio por parte de compañeros o superiores?
☐ Sí ☐ No
5. ¿Te han asignado tareas imposibles de cumplir dentro del horario laboral con la intención de hacerte fracasar?
☐ Sí ☐ No
6. ¿Te han hecho sentir que podrías sufrir represalias si denuncias violencia?
☐ Sí ☐ No
7. ¿Te sientes inseguro/a de ir a trabajar debido a la actitud de algún compañero o jefe?
☐ Sí ☐ No
8. ¿Te han obligado a trabajar en actividades para las que no estas capacitado?
☐ Sí ☐ No
9. Novedades u observaciones que usted considere relevantes para mejorar la gestión preventiva sobre otras formas de violencia laboral en el lugar de trabajo

V. Gestión preventiva sobre violencia de género en el lugar de trabajo

Ejemplos de gestión: capacitación, socialización, talleres, casos de estudio, programas preventivos periódicos sobre violencia de género en el lugar de trabajo, etc.

1. ¿Ud. ha recibido algún tipo de entrenamiento sobre el riesgo psicosocial de violencia de género en el lugar de trabajo?
☐ Sí ☐ No



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

ENCUESTA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN	
<div>FECHA: 15/10/2025</div> <div>VERSIÓN: 0</div> <div>VGLT-E-01.</div> <div>Pág. 4</div>	
<p>2. ¿En caso de que su respuesta haya sido sí, señalar tipo de entrenamiento sobre el riesgo psicosocial de violencia de género en el lugar de trabajo recibió?</p> <p><input type="checkbox"/> Charla <input type="checkbox"/> Curso <input type="checkbox"/> Socialización <input type="checkbox"/> taller <input type="checkbox"/> Estudio de casos <input type="checkbox"/> Programa preventivo</p> <p><input type="checkbox"/> Contratista <input type="checkbox"/> Otro (describir el cargo) _____</p> <p>3. ¿Conoce usted sobre el programa de riesgos psicosociales de su empresa?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>4. ¿En caso de que su respuesta haya sido sí, describir las actividades del programa en las cuales usted haya participado?</p> <p>_____</p> <p>5. ¿Existen mecanismos adecuados en su empresa para mejorar la acción preventiva en riesgos psicosociales?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>6. ¿En caso de que su respuesta haya sido sí, describir los mecanismos que usted considere importantes?</p> <p>_____</p> <p>7. Novedades u observaciones que usted considere relevantes para mejorar la gestión preventiva sobre otras formas de violencia laboral en el lugar de trabajo</p> <p>_____</p>	

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

ANEXO 4
INFORME POR PROYECTO DEL TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)

INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO
ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE
VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE
TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y
PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO
AL PROYECTO)

NOMBRE DE LA DISTRIBUIDORA

NOMBRE DEL PROYECTO
CODIGO DEL PROYECTO

NOMBRE DEL RESPONSABLE DEL INFORME
MES Y AÑO

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.rekursosyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.



INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-I-01.

INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)

1. Introducción

La violencia laboral es un problema generalizado que afecta la vida de los trabajadores, que obstaculiza el desarrollo y la paz en los distintos países; dificulta el ejercicio de sus derechos como ciudadanos; y causa daño en la familia y en la comunidad. Además, es una violación a los derechos humanos fundamentada en relaciones desiguales de poder, históricamente validada por las distintas sociedades.

La violencia de género es una preocupación importante en Ecuador, y las tasas de violencia intrafamiliar y abuso sexual continúan siendo altas. Los indígenas y afroecuatorianos a menudo enfrentan desigualdades adicionales aunque se han implementado leyes y políticas para abordar esta problemática, la violencia de género sigue siendo un desafío complejo que requiere un enfoque integral.

Ecuador ha avanzado en la promoción de los derechos y la igualdad de género, sin embargo, sigue enfrentando desafíos significativos en la lucha contra la violencia de género y la eliminación de las disparidades de género en lo laboral que conlleva impunidad que se evidencia en la responsabilidad del estado.

La perspectiva social y política en el ámbito laboral, como reflejo de las relaciones estructurales de poder, dominación y privilegios, el empleo y la representación política.

La violencia basada en género en el ámbito laboral, por su parte, se refiere a todos los actos u omisiones que provocan daños o sufrimiento físico, sexual o psicológico, amenazas de tales actos, coacción y otras privaciones de libertad. Está basada en las "diferencias de poder y se fundamentan en los roles, estereotipos y creencias que desvalorizan al trabajador.

2. Objetivos

2.1 General

Analizar y procesar la encuesta de violencia de género en el lugar de trabajo como mecanismo para la detección de la discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra funcionarias/os, servidoras/es y obreras/os incluyendo personal temporal o profesionales contratados civilmente, estableciendo líneas de acción en el espacio laboral, fijando medidas para la atención, intervención y reparación de las/os funcionarias/os, servidoras/es y obreras/os, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.recursoyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.



INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-I-01.

2.2 Específicos

Controlar el cumplimiento legal en todo espacio de trabajo dentro del área de concesión de la distribuidora, durante la ejecución de la obra por parte del contratista adjudicado, que evite la discriminación, el acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia, independiente de la relación laboral o contractual.

Identificar oportunamente los casos de discriminación o de acoso laboral o acoso sexual o de violencia, independiente de la relación laboral o contractual.

Fomentar una cultura de prevención de la discriminación, acoso laboral o acoso sexual y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual.

Implementar mecanismos ágiles, rápidos tanto para la denuncia como para hacer el seguimiento y dar atención a la discriminación o al acoso laboral o acoso sexual o de toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

Crear acciones que garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento, para los casos de discriminación o acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual.

Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, ya sean presuntas víctimas o testigos de actos de discriminación o de acoso laboral o acoso sexual o de toda forma de violencia en los espacios de trabajo, independiente de la relación laboral o contractual.

3. Alcance

Hacer seguimiento obligatorio para los casos de discriminación o acoso laboral o acoso sexual o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, en todas las obras de la distribuidora en el área de concesión, donde no se limita únicamente a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino que tiene como alcance a cualquier lugar y momento asociado a las actividades que se realicen por delegación o para la distribuidora, independiente de la relación laboral o contractual.

4. Definiciones

Violencia laboral. - Es la que se da en centros de trabajo, en las fábricas, en las maquilas o en cualquier espacio en el que se labore, que ocasiona desempleo, despidos, humillaciones y discriminación. Se expresa en cualquier propuesta, presión o acto verbal o físico en función de cambiar favores de tipo sexual por un trabajo, por un ascenso o por un aumento salarial. También se manifiesta por despidos, en la desigualdad de salario, en burlas, desprecios, manoseos, agresiones en el espacio de trabajo.

Violencia de género. - se define a la violencia de género como cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, por su género, tanto

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.recursoyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2023
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.



INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2023
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

en el ámbito público como en el privado. Se incluyen todas las violaciones a los derechos de las personas debido al género.

Violencia física. - Es la violencia más evidente, la que se manifiesta de manera patente porque el daño producido se marca en el cuerpo de la víctima, a través de golpes de cualquier tipo, mutilaciones, homicidios, etc. La violencia física deja huellas aunque no siempre sean visibles; a veces produce lesiones internas no identificables tras un período más o menos prolongado e incluso llega a ocasionar la muerte: "La violencia física implica el sometimiento corporal, ya sea porque el agresor utilice armas de fuego o punzo cortantes, otro tipo de objetos o su propio cuerpo. Con frecuencia ocurre cuando el esposo o compañero, u otra persona con la que se mantiene una relación afectiva, de confianza o sexual erótica le inflige daño a su esposa, compañera, hermana, nieta, hija, nuera entre otras, provocando lesiones internas y externas" (Torres, 2001). La violencia física también puede producirse por omisión, y consiste en privar a alguien de alimentos, bebidas o medicinas, e impedirle salir de su casa.

Violencia psicológica. - La violencia psicológica es un acto u omisión que lesiona a otra persona, produciendo un daño en la esfera emocional ya que el área que se vulnera es la integridad psíquica. Es decir toda acción u omisión cometida, que daña su integridad emocional, la concepción y el valor de la misma o la posibilidad de desarrollar su potencial como humano. En la violencia psicológica sólo la víctima puede referir sus sensaciones y malestares: confusión, incertidumbre, humillaciones, burlas, ofensas, duda sobre sus propias capacidades. Quienes sufren violencia ven reducida su autoestima en la medida que experimentan continuamente el rechazo, el desprecio, la ridiculización y el insulto. Como resultado las personas sufren alteraciones físicas, trastornos en la alimentación, y en el sueño, enfermedades de la piel, úlceras, gastritis, jaquecas, dolores musculares. Los medios utilizados son la mentira, la ridiculización, el chantaje, los sarcasmos relacionados con el aspecto físico, las ideas o los gustos de la víctima, el silencio, las ofensas, las bromas hirientes y el aislamiento.

Violencia sexual. - Es todo acto en el que una persona en relación de poder y por medio de la fuerza física, coerción o intimidación psicológica, obliga a otra a que ejecute un acto sexual contra su voluntad o que participe en interacciones sexuales que propicien su victimización y de la que el ofensor obtiene gratificación.

La violencia sexual ocurre en una variedad de situaciones como la violación en el matrimonio, el abuso sexual infantil, el incesto, el acoso sexual, la violación en una cita. Incluye, entre otras cosas, caricias no deseadas, relaciones emocionales sexualizadas, penetración oral, anal, vaginal, con el pene u objetos, exposición obligatoria de material pornográfico, exhibicionismo y la exposición intencional que se manifiesta mediante la exposición intencional de los genitales pero, en ocasiones suele incluir amenazas verbales o masturbación. La violencia sexual se puede dar de diferentes formas:

a) "El incesto es una experiencia sexual impuesta ocurrida en la infancia y en la adolescencia, pero el abusador siempre es conocido y pertenece al entorno familiar. Sexo bajo presión es la experiencia en la que las mujeres dudan o quieren negarse a tener sexo, pero en las que se sienten presionadas para consentir o ejercer prácticas sexuales que no desean ni les agradan (sexo oral, anal, entre otras). La presión puede ser ejercida desde ellas mismas ya que sienten

4

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.rekursosyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.



INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

pena o culpa por decir "no" o han incorporado que tener sexo es una obligación cuando se está en pareja. Saben que las consecuencias por negarse serán peores que tolerar la presión. En las adolescentes suele suceder que ellas mismas se presionen para tener sexo, aunque no lo deseen o no se sientan preparadas, porque no soportan la diferencia con las chicas de su edad o con su grupo de pertenencia.

b) Sexo coerciendo se describe como si fueran las violaciones; el agresor no solo las presiona sino que puede amenazarlas y/o hacer uso de la fuerza física. La violación es la forma de violencia sexual que se da en varios contextos y con los hombres con los cuales se tiene diferentes tipos de relación. En este tipo de violencia las mujeres jóvenes son más vulnerables a la violación por extraños, mientras que las mujeres adultas están en más riesgo con hombres que ellas conocen, especialmente con sus maridos.

c) La violación en la intimidad (violación por parte de la pareja, ya sea el marido, el concubino, el novio, el amante) es rechazada por el pensamiento y la imaginación colectiva. Sin embargo, este tipo de violación es un acto de violencia que ocurre en el contexto de los vínculos íntimos y estables. El hombre presiona a su compañera para tener relaciones sexuales en contra de su voluntad mediante amenazas y/o maltrato físico y/o presión psicológica, imponiendo mediante la fuerza, el dominio y la autoridad. La violación realizada por la pareja es un hecho traumático que muchas veces tiene un mayor impacto emocional que la violación por parte de un desconocido. El hecho de que el agresor sea el marido hace suponer que no se trata de una violación o que la agresión es menos grave de lo que la mujer cree.

d) El hostigamiento sexual según es toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal. Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, porque afecta la dignidad de la persona acosada, ya sea una mujer o un hombre. Algunos de los espacios sociales donde suele ocurrir son en el ámbito laboral, y mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de trabajo.

5. Legislación

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Internacional sobre la "Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares".
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra".
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación".

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.recursosyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.

- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares".
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre la violencia y el acoso".
- Código del Trabajo.
- Ley Orgánica del Servicio Público.
- Ley Orgánica de Empresas Públicas.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral.
- Decreto Ejecutivo 60, "Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial".
- Decreto Ejecutivo Nro. 620, publicado en el Registro Oficial Nro. 174, de 20 de septiembre 2007.
- Acuerdo Ministerial 398, "Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA".
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos.
- Acuerdo ministerial Nro. MDT-2025-093. 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.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, del 22 de agosto de 2025, sobre la norma para la prevención y atención a todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado.
- Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Noviembre 2020.
- Código de Ética y Transparencia de la Distribuidora.
- Reglamento de Interno de Trabajo aprobado y vigente de la Distribuidora

6. Procesamiento de las encuestas

6.1 Violencia Física Personal de la distribuidora

No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Frecuencia de agresión	Identificación del agresor	Novedades u Observaciones
Porcentaje					

6.2 Violencia Sexual Personal de la distribuidora

No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Frecuencia de agresión	Identificación del agresor	Novedades u Observaciones
Porcentaje					

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.recursosyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.



INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-I-01.

6.3 Violencia Psicológica Personal de la distribuidora

No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Frecuencia de agresión	Identificación del agresor	Novedades u Observaciones
Porcentaje					

6.4 Discriminación por género, trato desigual, falta de oportunidades, represalias por denunciar, sanciones injustificadas Personal de la distribuidora

No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Novedades u Observaciones
Porcentaje			

6.5 Gestión preventiva sobre violencia de género en el lugar de trabajo

No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Cuantos encuestados afirman que existen mecanismos y los conocen	Cuantos encuestados afirman que existen planes y los conocen	Novedades u Observaciones
Porcentaje					

6.6 Resultados de las encuestas del personal del contratista

NOTA: Aplicar la encuesta al personal del contratista, antes de su terminación o firma del acta entrega recepción provisional. Además, se debe aplicar la encuesta al personal de la distribuidora vinculado al proyecto.

Tipo de violencia	No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Frecuencia de agresión	Identificación del agresor	Novedades u Observaciones
Violencia Física						

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.recursosyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.



INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSION: 0
	VGLT-I-01.

Violencia Sexual						
Violencia Psicológica						
Porcentaje						

Tipo de violencia	No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Novedades u Observaciones	
Discriminación por género, trato desigual, falta de oportunidades, represalias por denunciar, sanciones injustificadas Personal de la distribuidora					
Porcentaje					

Tipo de violencia	No. de preguntas	Nro. De respuestas afirmativas	Nro. De respuestas negativas	Cuantos encuestados afirman que existen mecanismos y los conocen	Cuantos encuestados afirman que existen planes y los conocen	Novedades u Observaciones
Gestión preventiva sobre violencia de género en el lugar de trabajo						
Porcentaje						

7. Análisis de los resultados de las encuestas

7.1 Encuesta aplicada al personal del contratista asignado al proyecto

Solicitar al administrador de contrato un plan de atención y seguimiento a cada actividad afirmativa de violencia y solicitar informes hasta el cierre

7.2 Encuesta aplicada al personal de la distribuidora asignado al proyecto

Realizar un plan de atención y seguimiento a cada actividad afirmativa de violencia hasta su cierre

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.recursosyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR



PROTOCOLO DE ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN EN LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO DE OBRA, ASI COMO PARA EL PERSONAL DEL CONTRATISTA ASIGNADO A LA OBRA DEL PROYECTO INDEPENDIENTE DE LA FUENTE DE FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	FECHA: 15/10/2025
	VERSIÓN: 0
	VGLT-P-01.



INFORME DEL PROYECTO, TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA ENCUESTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU GESTIÓN (CONTRATISTA Y PERSONAL DE LA DISTRIBUIDORA ASIGNADO AL PROYECTO)	FECHA: 15/10/2025
	VERSION: 0
	VGLT-I-01.

8. Conclusiones

Conforme con los resultados alcanzados debe hacerse una conclusión por cada punto a mejorar como acción correctiva y las acciones preventivas que se implementarán en el personal.

Sobre cada observación hacer un análisis para su incorporación en las medidas preventivas o su análisis pertinente que justifique el no considerar lo propuesto.

9. Recomendaciones

Todas las acciones correctivas con responsables y fechas para implementar.

Para el caso del contratista se debe colocar los mecanismos de seguimiento que se aplicarán hasta el cierre.

10. Anexos

10.1 Copias de los acuerdos de confidencialidad firmados

Fecha:

Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre	Nombre	Nombre
Cargo	Cargo	Cargo

Dirección: Av. República de El Salvador N36-64 y Suecia
Código postal: 170135 / Quito-Ecuador
Teléfono: +593-2 397 6000
www.recursosyenergia.gob.ec

EL NUEVO
ECUADOR