

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

1. INFORMACIÓN GENERAL

Razón social/ Nombre de la empresa/Empleador: CONORQUE CIA. LTDA.

Representante Legal: Norman Ismael Quezada Pachar

Actividad económica: Venta de productos de primera necesidad

Número de trabajadores: 327

Fecha de elaboración: 15/11/2025

Responsable de la elaboración: Soledad Loja / Dept. Legal

2. OBJETIVO

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

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

4. PRINCIPIOS RECTORES

- a) **Igualdad.** - Es el derecho de todas las personas a recibir el mismo trato, acceso a oportunidades, y condiciones laborales sin importar su género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otra condición.
- b) **No discriminación.** - Es la prohibición de toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.
- c) **Dignidad humana.** - Es el respeto y reconocimiento del valor intrínseco de cada persona. En el entorno laboral, implica garantizar condiciones que permitan el desarrollo físico, mental y profesional sin humillaciones, agresiones ni trato degradante.

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

5. MARCO NORMATIVO

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

6. CONCEPTOS CLAVES

- a) **Violencia y acoso laboral.**- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución de la República, en la ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

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

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

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

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

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

procedimiento legalmente establecido; sanciones legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa pertinente.

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

7. EJES Y ACCIONES EMPRESARIALES

La empresa CONORQUE CIA. LTDA. actuará en función de los siguientes ejes, acciones concretas, responsables, temporalidad y medios verificables:

7.1 Eje de Prevención

7.1.1 Procesos de sensibilización y capacitación

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Diseñar y ejecutar un plan de capacitación y/o sensibilización sobre discriminación, violencia y acoso laboral	RR. HH Dept. Legal	Anual	Lista de asistencia firmada
Incorporar la temática en la inducción de personal nuevo	RR.HH.	Permanente	Lista de asistencia firmada del nuevo colaborador
Difundir los canales de denuncia establecidos en el presente protocolo.	RR.HH.	Permanente	Fotografía

7.1.2 Política de cero tolerancias

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Adecuar el Reglamento Interno	Dept. Legal Empleador	Anual	Instrumentos actualizados
Incluir cláusulas en contratos de trabajo	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Permanente	Contratos de trabajo
Elaborar el compromiso individual sobre el cumplimiento de la política	RR.HH. Empleador	Anual o al ingresar nuevo personal	Archivo de compromisos firmados por cada trabajador
Difundir la política a la interna, mediante correo electrónico institucional, cartelera y reuniones de equipo	RR.HH. Marketing Empleador	Anual	Copias de correos enviados Fotografías de cartelera

7.1.3 Canales de comunicación claros y asertivos

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Habilitar canales accesibles (buzones físicos, correo electrónico institucional)	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Permanente	Informe Registro de comunicaciones
Realizar campañas de comunicación sobre respeto en el entorno laboral	RR.HH. Marketing Empleador	Anual	Informe
Publicaciones sobre el respeto en el entorno laboral	RR.HH. Marketing	Semestral	Publicación

7.2 Eje de Identificación y detección de casos

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

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Capacitar y/o sensibilizar de manera obligatoria en lenguaje inclusivo, derechos laborales y no discriminación.	RR.HH. Empleador	Anual	Plan de capacitación y/o sensibilización Lista de asistencia firmada
Crear el buzón confidencial físico y digital para reportar este tipo de comportamientos	RR.HH. Empleador	Permanente	Informe

7.2.2 Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Supervisar periódicamente el ambiente laboral a través de encuestas anónimas	Director de RR.HH. Jefe operativo Empleador	Anual	Informe

7.2.3 Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Asesorar a la presunta víctima sobre rutas de atención de casos	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registro de asistencias

7.2.4 Cambios en el rendimiento laboral

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Realizar el seguimiento del desempeño de trabajadores	RR.HH.	Anual	Informe
Evaluación de desempeño	RR.HH.	Anual	Informe

7.2.5 Aislamiento social o emocional de la víctima

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Efectuar entrevistas de clima laboral, observación directa, alertas de compañeros	RR.HH. Jefe operativo Empleador Trabajadores	Anual	Informe

7.2.6 Estrés, ansiedad o baja autoestima

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Desarrollar evaluaciones psicosociales, individual y de grupo	RR.HH.	Anual	Informe
Capacitaciones y motivación	RR.HH. Marketing	Anual	Informe
Programas de entretenimiento y motivación	RR.HH.	Anual	Informe Registro fotográfico

7.3 Eje de Atención:

7.3.1 Canales y procedimiento de denuncia

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Implementar el canal múltiple de denuncias: buzón físico, correo electrónico institucional.	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Permanente	Evidencia de canales activados
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre la aplicación del procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 de 22 de agosto de 2025 (Administrativo)	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registros de asesoría
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre otras rutas de atención (fiscalía general del Estado, Defensoría Pública, Defensoría del Pueblo, Junta de Protección de Derechos, etc)	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Inmediata (dentro de 48 horas)	Registros de asesoría

7.3.2 Medidas administrativas internas de protección

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Asesorar Legalmente y realizar el acompañamiento en trámites ante Inspectoría del Trabajo	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Durante todo el proceso	Informe
Separar de manera preventiva los espacios entre las partes (presunta víctima y denunciado/a)	RR.HH. Jefe Operativo Empleador	Inmediata	Informe

7.3.3 Medidas correctivas y de no repetición

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

7.4 Eje de seguimiento y evaluación

7.4.1 Monitoreo trimestral de casos denunciados

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre casos denunciados de discriminación, violencia y acoso laboral	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Trimestral	Informe consolidado de casos, estadísticas (sin datos personales)

7.4.2 Evaluación anual del protocolo

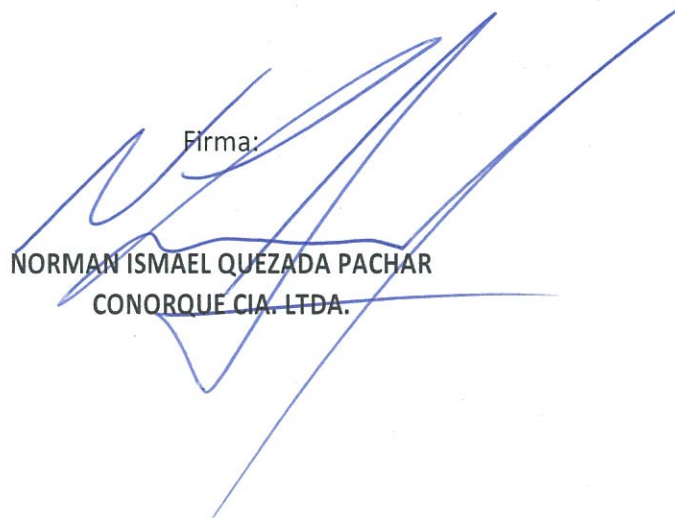
Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre el impacto del protocolo interno	RR.HH. Empleador	Anual	Informe de revisión, propuesta de ajustes
Actualizar el protocolo interno ante cambios normativos o tras evaluación interna	RR.HH. Dept. Legal Empleador	Anual o cuando sea necesario	Protocolo registrado ante el Ministerio del Trabajo

8. CONSIDERACIONES GENERALES

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

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

Firma:


NORMAN ISMAEL QUEZADA PACHAR
CONORQUE CIA. LTDA.