Documento Controlado SGI

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE

VICERRECTORADO ADMINISTRATIVO

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN, ERRADICACIÓN Y SANCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL (PEDSVAL)

Código documento:	UTHM-PRT-2025-V1-065
Versión:	V1
Fecha de la versión del documento:	2025-noviembre-25
Nivel de confidencialidad:	Interno

Documento Controlado SGI

ÍNDICE:

A. INFORMACIÓN....3
B. OBJETIVOS....3
C. ÁMBITO DE APLICACIÓN....3
D. PRINCIPIOS RECTORES....3
E. MARCO NORMATIVO....4
F. CONCEPTOS CLAVES....4
G. EJE Y ACCIONES INSTITUCIONALES....6
1. EJE DE PREVENCIÓN....6
1.1. Procesos de sensibilización y capacitación....6
1.2. Política de cero tolerancias....7
1.3. Canales de comunicación claros y asertivos....7
2. EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS....8
2.1. Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros en el ámbito laboral....8
2.2. Condiciones de trabajo hostiles y/o intimidantes....8
2.3. Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia en el ámbito laboral....9
2.4. Cambios en el rendimiento laboral....9
2.5. Ejecución de planes preventivos de clima y cultura institucional....9
2.6. Estrés, ansiedad o baja autoestima....9
3. EJE DE ATENCIÓN:....9
3.1. Canales y procedimiento de denuncia o reportes internos....9
3.2. Medidas administrativas internas de protección....10
3.3. Medidas correctivas y de no repetición....10
4. EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN....11
4.1. Monitoreo trimestral de casos denunciados....11
4.2. Evaluación anual del protocolo....11
H. CONSIDERACIONES GENERALES....11
I. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS....11
J. CONTROL DE CAMBIOS....12
K. APROBACIÓN....12

Documento Controlado SGI

A. INFORMACIÓN

1. **Razón Social/ Nombre de la empresa/Empleador:** UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS – ESPE
2. **RUC:** 1768007390001
3. **Representante legal:** Coronel C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, PhD.
4. **Actividad económica:**
   P85300201 - EDUCACIÓN DE TERCER NIVEL, DESTINADO A LA FORMACIÓN BÁSICA EN UNA DISCIPLINA O A LA CAPACITACIÓN PARA EL EJERCICIO DE UNA PROFESIÓN. CORRESPONDEN A ESTE NIVEL EL GRADO DE LICENCIADO Y LOS TÍTULOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS O POLITÉCNICOS, QUE SON EQUIVALENTES, INCLUIDO LAS ACTIVIDADES DE ESCUELAS DE ARTES INTERPRETATIVAS QUE IMPARTEN ENSEÑANZA SUPERIOR.
   P85300301 - EDUCACIÓN DE CUARTO NIVEL O DE POSGRADO, DESTINADO A LA ESPECIALIZACIÓN CIENTÍFICA O ENTRENAMIENTO PROFESIONAL AVANZADO. CORRESPONDEN A ESTE NIVEL LOS TÍTULOS INTERMEDIOS DE POSTGRADO DE ESPECIALISTA Y DIPLOMA SUPERIOR Y LOS GRADOS DE MAGÍSTER Y DOCTOR.
5. **Número de trabajadores:** 1768
6. **Fecha de elaboración:** 6 de noviembre 2025
7. **Responsable de la elaboración:** Dra. Jomara Karina Flores Daza, Mgtr., Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional.

B. OBJETIVOS

Establecer un protocolo institucional para prevenir, identificar, atender, sancionar y erradicar los actos de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual y violencia de género. Garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para el personal docente, técnico docente, servidores y trabajadores públicos, armonizados con la legislación nacional e instrumentos internacionales ratificados por Ecuador y aplicando la normativa que corresponda a su régimen laboral.

Se exceptúan los casos en los que los hechos involucraren a estudiantes y al personal previsto en el inciso anterior, en los que se aplicará el protocolo diseñado en función de las disposiciones del ente rector de Educación Superior.

C. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo Interno de Prevención, Erradicación y Sanción de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral (PEDSVAL), se aplica a todas las personas que trabajan en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, en toda relación laboral: vertical descendente, ascendente y horizontal, en los siguientes espacios:

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

D. PRINCIPIOS RECTORES

1. **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.
2. **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).
3. **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.
4. **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.
5. **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.
6. **No repetición. -** Es el compromiso institucional de tomar medidas eficaces para que los hechos denunciados no vuelvan a ocurrir.
7. **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.
8. **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.

Documento Controlado SGI

E. MARCO NORMATIVO

1. Constitución de la República del Ecuador
2. Convenios OIT: 100, 111, 156 y 190.
3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará.
5. Código del Trabajo.
6. Código Orgánico Administrativo.
7. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
8. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
9. Reglamento General para Impulsar la Economía Violeta.
10. Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
11. Acuerdo Ministerial No. 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.
12. Directrices para emisión de Reporte Trimestral - Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093.
13. Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Codificado.
14. Reglamento del Procedimiento de Sanciones a Personal Académico, de Apoyo Académico y Estudiantes de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE.
15. Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE.
16. Reglamento de Higiene y Seguridad de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE.
17. Resolución ESPE-HCU-RES-2025-112 Código de Ética de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE.
18. Orden de Rectorado 2025-016-ESPE-a-1 Codificación de las Delegaciones de Facultades y Atribuciones del Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.

F. CONCEPTOS CLAVES

1. **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.

2. **Amenaza**. – Situación, cosa o persona que constituye una posible causa de riesgo o perjuicio para alguien.

3. **Ciber Acoso. -** Todo acto de agresión repetida e intencionada de dañar psicológicamente a otro, puede efectuarse a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tabletas, iPod, video juegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros transmitiendo mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.

4. **Chantaje.** - Es un mecanismo de persuasión empleado cuando la víctima rechaza someterse a su agresor.

5. **Denuncia. -** Denuncia es el acto mediante el cual, una persona que se considere víctima de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el sitio de trabajo de la Institución, por parte de un servidor público, y que cuenten con evidencias, pone en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano, a la que le corresponde determinar si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados y merece ser perseguida y sancionada.

6. **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

Documento Controlado SGI

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.

7. **Docente**. - Todo servidor legalmente nombrado o contratado para prestar servicios exclusivamente de docencia en centros educativos, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas; y, las del Sistema Nacional de Educación Pública.
8. **Espacio de Trabajo**. - La presente norma se aplicará cuando las conductas reguladas generen efectos que resulten en el menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral, cuando ocurran, en los siguientes espacios:
   a. En las instalaciones de la entidad pública;
   b. Fuera de las instalaciones de la entidad pública,
   c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; y,
   d. En el marco de las comunicaciones, verbales o escritas, incluidas las realizadas de forma telemática.
9. **Factores de riesgo psicosocial. -** Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo.
10. **Funcionaria/o**.- Es la servidora o servidor que ejerce un puesto, excluido de la carrera del servicio público, de libre nombramiento y remoción por parte de la autoridad nominadora o de período fijo, y su puesto se encuentra dentro de los grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior.
11. **Hostigamiento**. - Es el comportamiento que se vuelve amenazante o perturbador.
12. **Humillación**. - Ofensa que alguien o algo causa en el orgullo, el honor o la dignidad de una persona.
13. **Personas en el mundo del trabajo. -** Para efectos de la presente norma, se entiende por personas en el mundo del trabajo a quienes, sin tener la calidad de servidores públicos o trabajadores, prestan servicios para o en las instalaciones de la entidad del sector público, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo las personas en formación como voluntarios, pasantes, en prácticas pre profesionales, postulantes a un cargo público, usuarios de los servicios o personas vinculadas mediante relación de carácter civil.
14. **Perjuicio.** - Afectación o molestia causada a otro en su patrimonio o en su persona.
15. **Personal Administrativo**. - Son las personas que realizan labores o tareas propias de oficina.
16. **Personal Académico**. - El personal académico lo constituyen los profesores e investigadores.
17. **Personal de Apoyo Académico. -** Se considera personal de apoyo académico a quienes tienen como función prestar ayuda a las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que realizan las IES.
18. **Perturbación**. - Alteración o trastorno que se produce en el orden o en las características permanentes de una situación personal o en el desarrollo normal de un proceso.
19. **Prevención Laboral. -** Es la disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, incluyendo todo tipo de violencia de género.
20. **Responsabilidad administrativa. -** La o el servidor público que incurriere en una falta disciplinaria grave por discriminación, violencia y acoso laboral como también acoso sexual laboral, ya sea por su acción u omisión, estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.
21. **Servidor Público**. - Toda persona que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerza un puesto o cargo, función o dignidad dentro del sector público sea o no de libre nombramiento y remoción.
22. **Trabajador**. - Persona que presta sus servicios subordinados a una institución, persona o empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza física.
23. **Tipos de Personal de Apoyo Académico. –** Constituido por el grupo de técnicos docentes para la educación superior, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y de investigación y técnicos en el campo de las artes o artistas docentes y ayudantes de docencia e investigación y otras denominaciones utilizadas por las ÍES, para referirse a personal que realiza actividades relacionadas con la docencia e investigación que no son realizadas por el personal académico y que, por sus actividades, no son personal administrativo.

Documento Controlado SGI

24. **Vigilancia**. - Es el proceso de monitoreo de personas, objetos o procesos dentro de sistemas para el cumplimiento de estándares predeterminados, utilizando sistemas confiables, con el fin de lograr control de seguridad en un espacio físico.
25. **Violación**. - Es un delito sexual que consiste en el acto de tener, sin su consentimiento, relaciones sexuales con otra persona, utilizando medios violentos para ello.
26. **Violencia**. - Uso intencional de la fuerza física contra otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia directa o muy probable, la producción de un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo y hasta la muerte.
27. **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.
28. **Violencia Física**. - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecten 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, con la intencionalidad de causar daño, sin consideración de las consecuencias ni del tiempo que se requiera para su recuperación.
29. **Violencia Psicológica**.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

G. EJE Y ACCIONES INSTITUCIONALES

La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, actuará en función de los siguientes ejes, acciones concretas, responsables, temporalidad y medios verificables:

1. EJE DE PREVENCIÓN

1.1. Procesos de sensibilización y capacitación

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Diseñar y ejecutar un plan de capacitación y/o sensibilización sobre discriminación, violencia, acoso laboral u otras formas de violencia en el ámbito laboral	Vicerrectorado Administrativo/Director de la Unidad de Talento Humano	Anual	-Plan de capacitación y/o sensibilización - Memorando de Notificación Asistencia a Capacitación -Lista de asistencia firmada -Certificados

Documento Controlado SGI

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Incorporar la temática para prevenir, identificar, atender y sancionar los actos de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual y violencia de género, en la inducción de personal nuevo	Director de la Unidad de Talento Humano/ Seguridad y Salud en el Trabajo/Director Sedes	Permanente	Lista de asistencia firmada del nuevo colaborador

1.2. Política de cero tolerancias

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo institucional que conste medidas para prevenir, identificar, atender y sancionar los actos de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual y violencia de género	Honorable Consejo Universitario/Rector/ Vicerrector Administrativo/Director de la Unidad de Talento Humano / Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional/ Coordinador de la Unidad de Asesoría Jurídica	Anual	Instrumentos actualizados
Incluir cláusulas en contratos de trabajo y/o Nombramientos de prevenir actos de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual y violencia de género,	Rector/Vicerrectorado Administrativo/ Coordinador de la Unidad de Asesoría Jurídica/ Director de la Unidad de Talento Humano	Permanente	Contratos de trabajo y/o Nombramientos
Elaborar el compromiso individual sobre el cumplimiento de la política, para el personal vinculado y al personal que ingresan a la institución	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional	Permanente	Archivo de compromisos firmados por cada servidor y/o trabajador público
Elaborar y difundir la política interna, mediante correo electrónico institucional, carteleras y reuniones de equipo	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de la Unidad de Comunicación Social	Anual	-Copias de correos enviado -Fotografías de carteleras

1.3. Canales de comunicación claros y asertivos

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Habilitar canales accesibles (Quipux, correo electrónico institucional)	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional	Permanente	Informe

Documento Controlado SGI

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Realizar campañas de comunicación sobre respeto en el entorno laboral	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional/ Director de Comunicación Social	Anual	Informe

2. EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS

2.1. Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros en el ámbito laboral

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Capacitar y/o sensibilizar de manera obligatoria en lenguaje inclusivo, derechos laborales, no discriminación, no acoso laboral	Vicerrectorado Administrativo/Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de Sedes/Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional	Anual	-Plan de capacitación y/o sensibilización -Memorando de Notificación Asistencia a Capacitación -Lista de asistencia firmada -Certificados
Recepción de Denuncias MDT comunicadas por Quipux u oficios emitidos por la Cartera de Estado mencionada y sobre Denuncias Internas UFA-ESPE	Secretaria General/ Rector/ Vicerrector Administrativo/ Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de Sedes/ Especialista o Analista de Seguridad y Salud Ocupacional **Nota Técnica:** En el caso de las denuncias que lleguen a la Unidad de Bienestar Universitario serán derivados a la Unidad de Talento Humano área de Seguridad y Salud en el Trabajo	Permanente	Quipux u Oficio Físico

2.2. Condiciones de trabajo hostiles y/o intimidantes

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Supervisar periódicamente el ambiente laboral y fomentar conductas de respeto y comunicación asertiva en Departamentos y Unidades	Director de Unidad o Departamento	Anual	Memorando

Documento Controlado SGI

2.3. Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia en el ámbito laboral

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Asesorar a la presunta víctima sobre rutas de atención o denuncias MDT o Denuncias Internas UFA-ESPE, según a lo establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de Sedes/Director de la Unidad de Bienestar Universitario/ Coordinador de la Unidad de Asesoría Jurídica/Especialista o Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	Inmediata (Dentro de las 48 horas)	Registro de Reunión y/o Registro de Atención a Usuarios de SSO
Establecer medidas de protección, con el fin de resguardar la integridad de la presunta víctima	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de la Unidad o Departamento de la presunta víctima	Inmediato y provisional, Art. 16 y 25 AM. MDT-2025-093	Memorando

2.4. Cambios en el rendimiento laboral

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Realizar el seguimiento del desempeño de trabajadores	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de la Unidad o Departamento	Anual	Evaluación del Desempeño establecido por el MDT

2.5. Ejecución de planes preventivos de clima y cultura institucional

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Efectuar o establecer planes preventivos, correctivos o de mejora de clima y cultura institucional, observación directa, alertas de compañeros	Director de la Unidad de Bienestar Universitario	Anual	Entrevistas de clima laboral, Informe

2.6. Estrés, ansiedad o baja autoestima

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Desarrollar evaluaciones psicosociales, individual y de grupo	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de Sedes/Director de la Unidad de Bienestar Universitario/Especialista o Analista de Seguridad y Salud Ocupacional/ Trabajador Social/Psicólogo Clínico	Anual	Informe

3. EJE DE ATENCIÓN:

3.1. Canales y procedimiento de denuncia o reportes internos

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Atención de Quipux u oficio del MDT sobre Denuncias o Denuncias Internas UFA-ESPE comunicados, con la aplicación del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093	Rector/ Vicerrector Administrativo/ Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de Sedes/Director de la Unidad de Bienestar Universitario (derivación)/ Especialista o Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	Permanente	Informe

Documento Controlado SGI

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Investigación e intervención de Denuncias MDT y/o Denuncias Internas UFA-ESPE comunicados, manteniendo Acuerdos de confidencialidad y no divulgación de la información recibida y Solicitud de pruebas válidas de identificación de discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral u otra forma de violencia	Unidad de Talento Humano (Equipo Multidisciplinario)	Permanente	Informe Expediente digital y físico Acuerdos de confidencialidad y no divulgación de la información
Sumario Administrativo por conductas previstas en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093	Director de la Unidad de Talento Humano/HCU	Permanente	Sumario Administrativo o proceso establecido en el Reglamento del Procedimiento de Sanciones a Personal Académico, de Apoyo Académico y Estudiantes UFA-ESPE
Asesorar y/o acompañar a la presunta víctima Rutas de atención (Fiscalía General del Estado, Defensoría Pública, Defensoría del Pueblo, Junta de Protección de Derechos, etc)	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de Sedes/Director de la Unidad de Bienestar Universitario/ Coordinador de la Unidad de Asesoría Jurídica	Inmediata (dentro de 72 horas)	Registros de asesoría
Registro en Matriz de Denuncias o Reportes Internos por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral, en el Ámbito Laboral	Especialista y Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	Anual	Matriz

3.2. Medidas administrativas internas de protección

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Articular y/o proporcionar inmediatamente atención psicológica a la presunta víctima	Director de la Unidad de Bienestar Universitario/Médico Ocupacional/Psicólogo Clínico	Dentro de las 24-48h desde la denuncia	Memorando/ Correo Institucional
Separar de manera preventiva los espacios entre las partes (presunta víctima y denunciado/a)	Director de la Unidad de Talento Humano/ Director de la Unidad o Departamento de la presunta víctima	Inmediato y provisional	Memorando

3.3. Medidas correctivas y de no repetición

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Implementar medidas correctivas conforme al sumario administrativo o Reglamento del Procedimiento de Sanciones a Personal Académico, de Apoyo Académico y Estudiantes de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE	Director de Talento Humano/HCU	Permanente	Documento de sumario administrativo o Resolución

Documento Controlado SGI

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Capacitar y/o sensibilizar post-denuncia a los equipos de trabajo	Director de Talento Humano/Director de la Unidad de Bienestar Universitario (derivación)/ Director de la Unidad o Departamento	Dentro del Trimestre posterior a cierre del caso	Lista de asistencia

4. EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. Monitoreo trimestral de casos denunciados

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Reporte de la Matriz de Registro de Denuncias por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral, en el Ámbito Laboral del Sector Público	Vicerrector Administrativo/ Director de la Unidad de Talento Humano/Especialista y Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	Trimestral	-Oficio -Matriz

4.2. Evaluación anual del protocolo

Acción Concreta	Actores	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre el impacto del Protocolo Interno de Prevención, Erradicación y Sanción de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral (PEDSVAL).	Vicerrector Administrativo/ Director de la Unidad de Talento Humano/Especialista o Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	Anual	Informe de revisión, propuesta de ajustes
Actualizar el Protocolo Interno de Prevención, Erradicación y Sanción de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral (PEDSVAL), ante cambios normativos o evaluación interna	Vicerrector Administrativo/ Director de la Unidad de Talento Humano/Especialista o Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	Anual o por cambios normativos	Protocolo Institucional registrado ante el Ministerio del Trabajo

H. CONSIDERACIONES GENERALES

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. En todos los casos se observará la normativa aplicable en la materia.

Si los hechos denunciados no corresponden a las conductas que regula el presente Protocolo Interno de Prevención, Erradicación y Sanción de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral (PEDSVAL), sino a otras conductas que se configuren en conflictos interpersonales, la Unidad de Talento Humano podrá aplicar el procedimiento de manejo de conflictos entre las partes.

I. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Medidas de protección en el ámbito laboral. - Las medidas de protección serán de carácter inmediato y provisional. Constituyen acciones conducentes a salvaguardar la vida, integridad física, psicológica, sexual y el derecho al trabajo de la presunta víctima, de los denunciantes y de los servidores que intervengan en el proceso de denuncia, dentro de las instalaciones de la institución pública. Las medidas de protección serán establecidas por el responsable de la UATH de la entidad pública o quien haga sus veces de forma inmediata posterior a la denuncia.

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.

Documento Controlado SGI

El presente Protocolo Interno de Prevención, Erradicación y Sanción de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral (PEDSVAL), entrará en vigor a partir de su aprobación por el Ministerio del Trabajo.

J. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Elaborado por	Descripción de la modificación
06/11/2025	V1	Dra. Jomara Flores Daza, Mgtr.	Actualización normativa: 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.

K. APROBACIÓN

Rubro	Nombre	Unidad/Cargo	Firma
Elaborado por:	Dra. Jomara Karina Flores Daza, Mgtr	Unidad de Talento Humano/ Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional	Firmado electrónicamente por: JOMARA KARINA FLORES DAZA Validar únicamente con FirmaEC
Revisado por:	Ab. Walter Alejandro Boada Monar	Unidad de Asesoría Jurídica Asistente Legal	Firmado electrónicamente por: WALTER ALEJANDRO BOADA MONAR Validar únicamente con FirmaEC
	Lcdo. Christian Escobar, Mgtr	Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional Analista de Gestión de la Calidad/*(codificación y formato)*	Firmado electrónicamente por: CHRISTIAN ELIAS ESCOBAR CALERO Validar únicamente con FirmaEC
Supervisado por:	Dr. José Mauricio Jaramillo Velasteguí, Esp	Unidad de Asesoría Jurídica Coordinador Jurídico	Firmado electrónicamente por: JOSE MAURICIO JARAMILLO VELASTEGUI Validar únicamente con FirmaEC
	Ing. Andres Alejandro Burbano Piedra. Mgtr.	Unidad de Talento Humano Director	Firmado electrónicamente por: ANDRES ALEJANDRO BURBANO PIEDRA Validar únicamente con FirmaEC
Aprobado por:	CPNV-CSM. José Luis Troya Andrade, Mgtr.	Vicerrectorado Administrativo Vicerrector	Firmado electrónicamente por: JOSE LUIS TROYA ANDRADE Validar únicamente con FirmaEC