



***PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE  
DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE  
VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS LABORALES EN LA  
ASAMBLEA NACIONAL***

***INS-GTH-GTS-002***

***Coordinación General de Talento Humano  
Versión 1.0  
Febrero – 2026***



## 1. CUADRO DE FIRMAS

CÓDIGO: INS-GTH-GTS-002		VERSIÓN: 1.0
ROL	NOMBRE/CARGO	FIRMA
APROBADO POR:	Mgtr. Deysi Cumandá Terán Egüez <b>Coordinadora General de Talento Humano</b>	
VALIDADO METODOLÓGICAMENTE POR:	Mgtr. David Alejandro Totoy Moreno <b>Coordinador General de Planificación Estratégica</b>	
REVISADO METODOLÓGICAMENTE POR:	Mgtr. Carlos Gustavo Quinatoa Basantes <b>Líder del Cambio y Procesos</b>	
REVISADO POR:	Mgtr. Cristian David Puente Carrera <b>Líder de Seguridad e Higiene Laboral</b>	
	Abg. Glenda Maricela Toaquiza Albarracín <b>Especialista Senior Normativo y Régimen Disciplinario</b>	
ELABORADO POR:	Psic. Ind. Nathalia Marcela Paucar Abendaño <b>Especialista Junior Técnico de Talento Humano</b>	 Firmado electrónicamente por <b>NATHALIA MARCELA PAUCAR ABENDANO</b> Validar únicamente con Firmas
	Mgtr. David Fabricio Granda Untuña <b>Servidor legislativo de Seguridad e Higiene Laboral</b>	 Firmado electrónicamente por <b>DAVID FABRICIO GRANDA UNTUNA</b> Validar únicamente con Firmas
	Lic. Ana Elizabeth Velasteguí Chávez <b>Analista del Cambio y Procesos</b>	

## 2. IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO

Proceso Nivel 1:	Administración General		
Proceso Nivel 2:	Gestión de Talento Humano		
Proceso Nivel 3:	Gestión de Salud y Trabajo Social		
Nombre Instructivo:	Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales en la Asamblea Nacional.		
Responsable:	Coordinador/a General de Talento Humano		
Versión del documento:	1.0	Frecuencia de Ejecución:	Bajo demanda

## 3. TRAZABILIDAD DEL DOCUMENTO

<b>Versión</b>	<b>Descripción de la versión</b> <i>(motivos y cambios)</i>	<b>Realizado / autorizado por</b>	<b>Fecha de elaboración</b> <i>(mmm-aaaa)</i>	<b>Documentos que se dan de baja con la vigencia de este documento</b>
1.0	Creación	Mgtr. Deysi Cumandá Terán Egüez <b>Coordinadora General de Talento Humano</b>  Mgtr. Cristian David Puente Carrera <b>Líder de Seguridad e Higiene Laboral</b>  Mgtr. Carlos Gustavo Quinatoa Basantes <b>Líder del Cambio y Procesos</b>	Febrero-2026	No aplica

#### **4. POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS LABORALES EN LA ASAMBLEA NACIONAL**

La Asamblea Nacional ha establecido una política de cero tolerancias ante la discriminación, el acoso y toda forma de violencia en los espacios laborales.

La Asamblea Nacional manifiesta su firme compromiso de adoptar y ejecutar todas las medidas necesarias para asegurar un ambiente de trabajo adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Su aplicación se adapta a las competencias de sus procesos gobernantes o estratégicos, agregadores de valor o sustantivos, de asesoría y adjetivos de la Asamblea Nacional, lo que permite prevenir la discriminación, el acoso y toda forma de violencia en los espacios laborales y en el caso de existir denuncias, proteger las actuaciones y ofrecer seguridad jurídica a todo el personal. Esto garantiza la máxima transparencia en el procedimiento administrativo para quienes puedan ser víctimas de discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia en la Asamblea Nacional.

#### **5. INTRODUCCIÓN**

La Asamblea Nacional del Ecuador, consciente de su rol como referente de la institucionalidad democrática, reafirma su compromiso ineludible con la garantía de un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad y la equidad. En estricto cumplimiento con la normativa legal vigente, y en un esfuerzo coordinado entre la Administración General, la Coordinación General de Talento Humano (a través de sus gestiones de Salud, Trabajo Social, y Seguridad e Higiene Laboral), se considera necesario y oportuno expedir este instrumento.

El presente Protocolo para la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales se establece como una herramienta técnica y jurídica esencial. Su propósito primordial es implementar acciones concretas y eficaces que contribuyan activamente a la erradicación de la violencia y el acoso laboral dentro de la institución, preservando así el bienestar integral de las y los servidores legislativos. Este instrumento busca, en primer lugar, prevenir estas conductas y, en segundo lugar, garantizar la activación de mecanismos de respuesta ágiles, adecuados y confidenciales frente a cualquier forma de violencia.

Este protocolo no solo garantiza la respuesta institucional, sino que también facilita el esclarecimiento de los hechos a través de un procedimiento administrativo imparcial y normado. Dicho procedimiento permitirá determinar la existencia o no de la vulneración de derechos constitucionales y laborales, asegurando en todo momento el debido proceso y el bienestar del personal. Al acoger las medidas preventivas y correctivas

pertinentes, la Asamblea Nacional establece una política de cero tolerancias ante la discriminación, el acoso y la violencia, buscando que estos actos no se repitan en sus espacios de trabajo.

Si bien la violencia en el lugar de trabajo es un desafío global, reportado por numerosos empleados, y cuyos factores de riesgo han sido identificados en diversas actividades (como la interacción con el público, el trabajo en solitario o en horarios vulnerables), la Asamblea Nacional asume la responsabilidad de mitigar todo riesgo inherente a su función legislativa. Por ello, este Protocolo se convierte en el instrumento jurídico de aplicación obligatoria que no solo previene, sino que también garantiza un procedimiento legal claro a seguirse ante cualquier factor o situación que ponga en riesgo la integridad y el bienestar de sus colaboradores.

## 6. OBJETIVOS

### 6.1 OBJETIVO GENERAL

- Establecer los lineamientos y procedimientos administrativos transparentes y efectivos para prevenir, identificar y atender los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la Asamblea Nacional. Esto, con el fin de garantizar el debido proceso, el esclarecimiento de los hechos y, consecuentemente, fomentar condiciones laborales adecuadas y preservar el bienestar integral de las y los servidores legislativos de la institución.

### 6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer procesos internos para la detección e identificación oportuna de posibles casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo de la Asamblea Nacional.
- Promover y consolidar una cultura institucional de cero tolerancias, basada en el respeto, la equidad y la prevención de la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales, a través de la sensibilización y capacitación continua en todas las áreas de la Asamblea Nacional.
- Implementar procedimientos ágiles, eficaces y transparentes para la denuncia, investigación, seguimiento y atención de estas conductas, garantizando el respeto al debido proceso y los derechos de todas las partes involucradas.
- Garantizar la estricta confidencialidad y protección de los datos y la información obtenida durante el proceso de denuncia, investigación y seguimiento de los casos.
- Crear y aplicar mecanismos de protección efectivos para evitar cualquier tipo de represalia o victimización secundaria contra las personas denunciantes, presuntas víctimas y testigos que participen en el proceso.

## 7. ALCANCE

El Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de violencia en los Espacios Laborales, está dirigido a todos/as los/as servidores/as legislativos/as de la Asamblea Nacional, a fin de identificar, prevenir y atender casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en el ámbito laboral.

## 8. MARCO NORMATIVO

### Constitución de la República del Ecuador

*“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: (...) 2. Todas las personas son*

*iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”*

*“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. (...) b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual. (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.”*

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

#### **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

*“Art. 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

*“Art. 7.- Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

*“Art. 23.- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”*

#### **Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José**

*“Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal. – 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. (...)”*

*“Artículo 24. Igualdad ante la Ley. – Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”*

#### **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

*“Art. 1.- A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”*

*“Art. 2.- Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (...)”*

*“Art. 5.- Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las*

*prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; (...)*

### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

*“Artículo 5. Igualdad y no discriminación: 1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. 2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. 3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. (...)*”

*“Artículo 16. Protección contra la explotación, la violencia y el abuso: 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género. (...)*”

*“Artículo 27. Trabajo y empleo: 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: (...) a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;”*

### **Convenio OIT N.º 111 – Discriminación en el Empleo**

*“Artículo 1. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”*

*“Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”*

### **Convenio OIT N.º 190 y Recomendación 206 – Violencia y Acoso**

*“Art. 1.- 1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”*

*“Art. 4.- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.”*

**Ley Orgánica de la Función Legislativa**

**“Art. 3.- Naturaleza.** - La Asamblea Nacional es unicameral, tiene personería jurídica y autonomía económica-financiera, administrativa, presupuestaria y de gestión.”

**“Art. 162.- De los deberes éticos.** - Constituyen deberes éticos de la actividad parlamentaria de las y los asambleístas, los siguientes: (...) 14. Ejercer el cargo sin discriminar a ninguna persona por razón de raza, color, sexo, religión o situación económica;”

**“Art. 172.- Protocolo de actuación frente al acoso laboral y acoso laboral con connotación sexual.** - Para la prevención del acoso laboral y acoso laboral con connotación sexual, la Asamblea Nacional contará con un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes criterios: (...) 1. El compromiso de la institución y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso laboral y acoso laboral con connotación sexual; 2. La instrucción para las y los asambleístas y las y los servidores de la Función Legislativa de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres; 3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral y acoso laboral con connotación sexual; y, 4. La identificación de la instancia responsable y mecanismo para atender las quejas o denuncias.”

**Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres**

**“Art. 8.- Principios rectores.** Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes: a) Igualdad y no discriminación. - Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente. (...)”

**“Art. 28.- El ente rector de Trabajo.** Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: (...) l) Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres;”

**Decreto Ejecutivo 255, “Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo”**

**“Artículo 15.- De los empleadores.** – (...)10. Los empleadores tendrán los siguientes deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo: Garantizar de manera específica la protección de grupos de atención prioritaria y/o condición de vulnerabilidad.”

**“Artículo 46.- De los riesgos psicosociales.** - Los riesgos psicosociales son aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno.”

**Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Asamblea Nacional.**

**“Artículo 2.- OBJETO.** -El presente Reglamento tiene por objeto normar, regular y controlar el sistema de administración del talento humano de la Asamblea Nacional, con el propósito de alcanzar su desarrollo personal y profesional que permita obtener una mejora continua, motivación de sus servidores, aplicando los subsistemas de talento humano. Se basa en los principios de eficacia, eficiencia, calidad, coordinación, participación, planificación, transparencia, evaluación, además de los establecidos en el Código de Ética de la Asamblea Nacional que promuevan la interculturalidad, igualdad de derechos, oportunidades, la no discriminación y la no violencia de género.”

**“Artículo 20.- DERECHOS.** - Son derechos de los servidores legislativos de la Asamblea Nacional, además de los previstos en la Constitución, la Ley Orgánica de la Función Legislativa y la normativa legal vigente, los siguientes: (...) p) No ser discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento del ejercicio de

*sus derechos en los diferentes procesos institucionales;”*

**“Artículo 22.- PROHIBICIONES.** - *Está prohibido a los servidores legislativos, lo siguiente: (...) ee) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de los servidores legislativos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones.”*

**“Artículo. 102.- SANCIÓN DE LAS FALTAS GRAVES: SUSPENSIÓN TEMPORAL SIN GOCE DE REMUNERACIÓN Y DE LA DESTITUCIÓN.** -*Conforme lo determina el artículo 167 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, el servidor legislativo será sancionado previo el sumario administrativo, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Reglamento. Se considerarán como faltas graves las siguientes: (...) r) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de los servidores legislativos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados; sin perjuicio de que dichos actos sean denunciados ante la Autoridad competente; (...)”*

## 9. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** 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 de la relación laboral, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.
- **Agresor:** Persona que comete una agresión física, psicológica o sexual.
- **Conflictos laborales:** Son situaciones de desacuerdo de carácter interpersonal (entre dos o más personas) u otras situaciones de riesgo psicosocial, que NO se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo.
- **Denuncia:** Es una declaración que realiza una persona ante la autoridad, de un hecho o una situación que considera que viola las leyes o que se considere víctima de un delito.
- **Denunciante:** Es cualquier individuo que proporciona la información correcta a las autoridades respectivas de las irregularidades que evidencia una presunta violación a la Ley.
- **Derecho a la defensa:** Derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, el cual consiste en poder defenderse adecuadamente de cualquier alegato, acusación o prueba que se establezca en contra de un servidor legislativo.
- **Discriminación en el espacio laboral:** Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, 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 del empleo.
- **Factores de riesgo psicosocial:** Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.
- **Humillación:** Acto o comportamiento que degrada, ridiculiza, menosprecia o avergüenza a una persona, atentando contra su dignidad y autoestima.
- **Investigación:** Solicitud de información adicional a la recopilada en la valoración inicial, para lo cual todo el personal de la Asamblea Nacional, deberá colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso hasta lograr el esclarecimiento de los hechos.
- **Lugar donde se genera el acoso:** Cualquier entorno asociado a la relación laboral, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la institución y sin restricción al horario laboral. Incluye espacios físicos y virtuales,

así como situaciones en las que se realicen actividades en nombre de la Asamblea Nacional o vinculadas a esta.

- **Maltrato:** Conducta, acción u omisión que causa daño físico, psicológico o moral a una persona, afectando su dignidad, integridad o bienestar.
- **Prueba:** Es el conjunto de medios o actividades procesales utilizadas en el procedimiento administrativo, las cuales tienden a acreditar la veracidad o inexactitud de los hechos que constituyen la causa objetiva del procedimiento. La prueba debe ser necesaria, pertinente, útil y legal.
- **Revictimización:** Proceso mediante el cual una persona que ha sido víctima de un delito o abuso sufre nuevamente al ser expuesta a situaciones que reiteran o agravan el daño sufrido. Esto puede ocurrir a través de procedimientos judiciales, administrativos o sociales que, en lugar de proteger y reparar a la víctima, la someten a experiencias que reviven o intensifican su trauma original, como la repetición innecesaria de su testimonio, la falta de sensibilidad en el trato o la exposición pública.
- **Represalia:** Acción tomada en respuesta de castigo o venganza por alguna agresión u ofensa.
- **Riesgos psicosociales:** Es cualquier riesgo laboral relacionado con la forma en que se diseña, organiza y gestiona el trabajo, así como con los contextos económicos y sociales del trabajo.
- **Víctima:** Persona que sufre un daño o un perjuicio a causa de determinada acción o suceso.
- **Violencia contra la mujer en el ámbito laboral:** Se entenderá como violencia 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 Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

## 10. EJES DE ACCIÓN

Para asegurar un entorno de trabajo respetuoso y libre de discriminación, acoso y violencia en espacios laborales, la Asamblea Nacional ha establecido una serie de ejes de acción que guiarán la implementación y cumplimiento de esta política. Estos ejes abarcan tanto medidas preventivas como procedimientos de atención, asegurando una respuesta integral y efectiva ante cualquier caso de discriminación, acoso o violencia en el ámbito laboral. Los ejes de acción están diseñados para fomentar una cultura organizacional de respeto y equidad, proporcionar mecanismos de denuncia y protección, y garantizar la confidencialidad y justicia en el tratamiento de todos los casos.

A continuación, se describen los principales ejes de acción que la Asamblea Nacional implementará para promover y mantener un ambiente laboral saludable y seguro:

### 10.1. FASE 1: EJE DE PREVENCIÓN:

Con el fin de asegurar que todas y todos los servidores legislativos cuenten con un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan y adoptará las siguientes medidas:

- **Coordinación General de Talento Humano**

Incorporar en el plan de capacitación anual, seminarios y/o cursos de acoso laboral, discriminación o cualquier forma de violencia laboral en la Asamblea Nacional, con énfasis al personal de nivel jerárquico

superior y mandos medios.

Desarrollar talleres de orientación dirigidos a las y los servidores legislativos, con el propósito de informar y sensibilizar sobre el acoso laboral, la discriminación y otras formas de violencia en el entorno de trabajo, así como absolver las inquietudes que pudieran presentarse respecto a estos temas.

Realizar las acciones de régimen disciplinario de conformidad con la normativa legal vigente, garantizando el debido proceso, la correcta sustanciación de los procedimientos y la aplicación de las medidas correspondientes en los casos que así lo ameriten.

Elaborar y mantener actualizado un acuerdo de confidencialidad específico para los miembros del Comité Asesor conforme lo señala el presente protocolo, a fin de que la información contenida en los casos de presunta discriminación, acoso laboral o violencia de género sean tratados con absoluta reserva y confidencialidad.

- **Gestión de Salud y Trabajo Social**

Realizar el programa de prevención de riesgos psicosociales, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.

Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, así como, de la utilización de un lenguaje positivo e inclusión social en la Asamblea Nacional.

Ejecutar talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos de atención prioritaria, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.

Socializar el presente protocolo, poniendo a disposición de todo el personal una copia digital o difundiendo su contenido mediante los canales internos adecuados, de manera que se garantice el conocimiento claro y verificable de las conductas sujetas a sanción.

Alertar de manera oportuna, cuando en los resultados del programa de riesgos psicosociales, se presenten situaciones que indiquen la presencia de acciones o condiciones de acoso, discriminación u otro tipo de violencia en el trabajo.

Aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada y realizar acciones enfocadas en mejorar las condiciones psicosociales de las y los servidores legislativos.

- **Coordinación General de Comunicación Institucional**

Difundir campañas comunicacionales permanentes de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia; así como, de la existencia y aplicabilidad del presente protocolo.

## **10.2. FASE 2: EJE DE ATENCIÓN**

Toda actuación relacionada con casos de discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia en los espacios de trabajo de la Asamblea Nacional debe desarrollarse desde un enfoque de prevención, detección oportuna y respuesta inmediata en sus fases iniciales. El Objetivo es evitar la escalada de la situación y, sobre todo, minimizar las afectaciones para las y los servidores legislativos involucrados.

Las garantías institucionales que la Asamblea Nacional debe aplicar durante el proceso de atención son las

siguientes:

- a) **Protección.** - Se deberá actuar con estricta discreción, garantizando la intimidad, dignidad y respeto de todas las personas involucradas.
- b) **Confidencialidad.** - Todos los involucrados en el presente protocolo, tienen la obligación de mantener absoluta confidencialidad en relación con la presentación de la denuncia, para ello, deberán suscribir el acuerdo correspondiente, proporcionado por la Coordinación General de Talento Humano. La confidencialidad únicamente podrá levantarse por requerimiento expreso de la autoridad judicial competente.
- c) **Imparcialidad.** - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- d) **Debido proceso.** - El procedimiento administrativo establecido en el presente protocolo será de estricto cumplimiento en los términos y plazos estipulados en este, así como el derecho a la defensa deberá ser respetado de conformidad a lo establecido en el art. 76 de la Constitución de la República.
- e) **Seguridad Jurídica.** - Las sanciones administrativas por cometimiento de los actos de discriminación, acoso laboral y violencia de género, deberán estar tipificados en la normativa legal vigente para proceder con el trámite administrativo que corresponda.
- f) **Protección de las víctimas.** - Se deberá optar por medidas que protejan la salud psicológica del personal afectado, a través del soporte y seguimiento del Médico Institucional, Psicólogo y/o Trabajo Social de la Asamblea Nacional.
- g) **Prohibición de represalias.** - La Asamblea Nacional deberá propender a que no existan cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo. Si una de las partes involucradas toma represalias durante cualquier momento del proceso, se iniciará un proceso administrativo disciplinario, de conformidad con el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Asamblea Nacional.
- h) **Interpretación más favorable.** - Se aplicará la interpretación más favorable para la protección y garantía de las víctimas en el ámbito laboral, además de cualquier servidora o servidor legislativo que considere que se encuentra en una situación de discriminación y/o acoso laboral.
- i) **No reincidencia.** - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier presunto agresor en la Asamblea Nacional.
- j) **Investigación.** - La denuncia constituirá prueba testimonial en cualquiera de las etapas del proceso. Se implementarán actuaciones que operarán a partir del principio de centralidad en la víctima y de no revictimización.
- k) **De la difamación.** - La denuncia debe fundamentarse en hechos reales. La difamación, acusación falsa y el perjurio, serán sancionadas de conformidad con el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano de la Asamblea Nacional, independientemente de las acciones, civiles o penales que pueda iniciar el perjudicado.
- l) **Acciones para la NO revictimización.** - La Coordinación General de Talento Humano tomará las acciones necesarias para evitar la re victimización y posibles represalias en contra de la víctima.
- m) **Atención psicológica.** - Durante el proceso, se activará la atención psicológica inmediata para atender a las dos partes (denunciante y denunciado). Esta atención estará a cargo de la Gestión de Salud y Trabajo Social de la Asamblea Nacional, quien podrán referir a la víctima, en caso de ser pertinente, con un profesional en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### 10.2.1. Fases de actuación

**1) Solicitud de intervención.** - La denuncia deberá ser receptada mediante el Sistema de Gestión Documental a la Coordinación General de Talento Humano. Estarán legitimados para realizar la

denuncia las siguientes personas:

- a. La persona afectada (víctima) o su representante legal.
- b. La Gestión de Salud y Trabajo Social: responsable del manejo del programa de riesgos psicosociales, podrá presentar una denuncia cuando, a partir de los indicadores de riesgos psicosociales, se identifiquen situaciones que presuman actos de discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia en los espacios laborales.
- c. Testigo/s: La persona que, en calidad de testigo, hubiere presenciado hechos presuntamente constitutivos de discriminación, acoso laboral o cualquier otra forma de violencia en el entorno institucional, estará facultada para presentar la denuncia correspondiente, siempre y cuando cuente con la autorización de la presunta víctima.

La denuncia deberá contener, la siguiente información:

- Designación de la autoridad ante quien se la propone la denuncia (Coordinador/a General de Talento Humano).
- Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad.
- Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia.
- Narración clara y detallada de los hechos debidamente numerados que sirve de fundamento de la denuncia.
- Los fundamentos de derecho relativos al caso expuestos con claridad y precisión.
- La identificación y presentación de los medios de prueba, destinados a respaldar los hechos expuestos.
- La pretensión clara y precisa que se exige.
- Correo electrónico del denunciante para recibir notificaciones.
- Firma de responsabilidad.
- Si la denuncia será presentada por una tercera persona, deberá contar con la autorización suscrita por el denunciante.

La denuncia y su procesamiento serán de conocimiento exclusivo de la persona afectada (víctima), del denunciado y del personal a cargo del caso de la Coordinación General de Talento Humano de la Asamblea Nacional, para la cual se suscribirán los respectivos Acuerdos de Confidencialidad.

Este mecanismo permitirá garantizar la confidencialidad del proceso. La divulgación o filtración de información por parte de cualquiera de los involucrados será considerada una falta grave y estará sujeta a las sanciones previstas en el Reglamento Interno para la Administración de Talento Humano de la Asamblea Nacional.

El registro de la denuncia y su tratamiento servirán para mantener estadísticas y permitir a la Gestión de Salud y Trabajo Social, tomar medidas para la prevención de este tipo de comportamientos.

**2) Valoración inicial.** - Tras la recepción de la denuncia, en un término máximo de quince (15) días, la Coordinación General de Talento Humano, procederá a recopilar la información pertinente para el caso, incluyendo el análisis de los expedientes personales y las entrevistas de las personas involucradas en conjunto con la Gestión de Salud y Trabajo Social, a fin de contar con la valoración de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales.

Adicionalmente, la Coordinación General de Talento Humano podrá ejecutar acciones complementarias, tales como solicitar informes, realizar entrevistas o disponer comparencias que se consideren necesarias para el adecuado esclarecimiento del caso.

**3) Resolución.** - De conformidad con el análisis efectuado y con los elementos probatorios recabados, la Coordinación General de Talento Humano, elaborará el informe de valoración inicial respectivo a través del cual se establecerá si el caso tratado corresponde a una denuncia de discriminación, acoso laboral o violencia en los espacios laborales o si se trata de un conflicto interpersonal.

**3.1 Solución de conflictos laborales:** Sí del informe de valoración inicial respectivo, la Coordinación General de Talento Humano, dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo; las Gestiones Internas de Talento Humano aplicarán una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto;
- Mediación entre las partes;
- Capacitación de acuerdo a los resultados del informe de valoración inicial, en el caso de ser pertinente;
- Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para la función legislativa.

Una vez cumplidas con las intervenciones correspondientes, la Coordinación General de Talento Humano, archivará el proceso, a través de un documento debidamente motivado, el cual será notificado mediante el Sistema de Gestión Documental a las partes intervinientes en el proceso.

Además, el archivo del expediente procederá, por las siguientes causales:

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

**3.2 Activar Proceso de Intervención:** Si en la valoración inicial se confirman indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, se realizarán las siguientes intervenciones:

**3.2.1 Conformación del Comité Asesor.** – Es un órgano de carácter permanente en la Asamblea Nacional, conformado por:

- Un (1) delegado de la Administración General
- Un (1) delegado de la Coordinación General de Asesoría Jurídica
- Un (1) delegado de la Gestión de Salud y Trabajo Social

Los miembros del Comité Asesor, actuarán con voz y voto en la toma de decisiones. Las resoluciones del Comité se aprobarán en mayoría de votos.

La Coordinación General de Talento Humano, notificará el informe de valoración inicial con el resultado de presunción de discriminación, acoso laboral o violencia en los espacios laborales, al Líder de la Gestión de Salud y Trabajo Social, el cual solicitará los delegados para la conformación del comité asesor a las Unidades Administrativas correspondientes.

El delegado de la Gestión de Salud y Trabajo Social, será el responsable de convocar a la primera reunión del Comité Asesor para conocer el caso a investigar.

- 3.2.2 Investigación.** - 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 15 días término, desde la conformación del Comité Asesor, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por un miembro designado por el Comité.
- 3.2.3 Derecho a la defensa.** - El Comité Asesor, una vez conformado en legal y debida forma, en el término de 3 días, solicitará al servidor legislativo acusado, presente las pruebas de descargo admisibles en derecho. La o el servidor legislativo tendrá el término de 3 días a partir del día siguiente de la notificación, para presentar las pruebas que le asistan a fin de garantizar su derecho a la defensa de conformidad con lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador.
- 3.2.4 Informe Final.** - Finalizada la investigación, el Comité Asesor, remitirá a la Coordinación General de Talento Humano, el informe final con la recomendación pertinente dentro del término de 15 días establecidos en esta etapa.

La Coordinación General de Talento Humano, con el informe final del Comité Asesor, de ser el caso iniciará el proceso disciplinario que corresponda y/o a través de un documento debidamente motivado, archivará el proceso, el cual será notificado mediante el Sistema de Gestión Documental a las partes intervinientes en el proceso.

En el caso del inicio de un proceso disciplinario, este se efectuará con base a las garantías constitucionales establecidas para el efecto y su resultado será debidamente notificado al Comité Asesor y a la víctima.

El Comité Asesor, al finalizar el proceso en mención, remitirá el expediente a la Coordinación General de Talento Humano, para su archivo físico y/o digital respectivamente.

- 3.2.5 Reserva del derecho a iniciar acciones legales.** - Cabe señalar que la persona que se considere afectada, en cualquier momento podrá iniciar las acciones legales pertinentes.
- 3.2.6 Seguimiento y Control.** - La Coordinación General de Talento Humano en conjunto con la Gestión de Salud y Trabajo Social, realizará un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo.

### 10.3. FASE 3: MEDIDAS ADICIONALES

En los procesos que se investiguen por denuncias de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios laborales, la Asamblea Nacional podrá cumplir con las siguientes medidas:

- a. **Garantías.** – Las y los servidores legislativos que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o cualquier forma de violencia en los espacios de trabajo, una vez verificados los hechos por el Comité Asesor, contarán con el respaldo de las autoridades de la Asamblea Nacional para asegurar el normal ejercicio de sus actividades laborales. Cuando así lo recomienden, podrá disponerse su reubicación en una unidad administrativa distinta, siempre con el conocimiento, solicitud y aceptación de la víctima. Dicha reubicación no implicará, en ningún caso, una disminución de responsabilidades ni afectación a sus derechos laborales.

La o el servidor legislativo tendrá derecho a recibir el apoyo psicológico de ser necesario a

través de la Gestión de Salud y Trabajo Social, o si el caso lo amerita a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

- b. Acompañamiento y seguimiento posterior.** - El acompañamiento y seguimiento tiene como finalidad brindar apoyo integral a las personas afectadas, contribuyendo a la resolución de las situaciones derivadas de casos de acoso laboral. Estas acciones serán realizadas por el personal especializado de la Gestión de Salud y Trabajo Social.
- c. Obligación de mantener un expediente bajo reserva.** - Luego del cierre de cada caso, la Coordinación General de Talento Humano y la Gestión de Salud y Trabajo Social, generará un expediente que se mantendrá bajo reserva y confidencialidad.
- d. Medidas adicionales.** - La Coordinación General de Talento Humano y la Gestión de Salud y Trabajo Social, deberán mantener actualizada la información relacionada con actos de acoso, discriminación y violencia en los espacios de trabajo. Esta actualización permitirá fortalecer las acciones de prevención, gestión oportuna e implementación de medidas para la atención integral y cierre adecuado de estos casos.