



UTPL
La Universidad Católica de Loja



Tipo de Norma: Protocolo.

Nombre: Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Código: VAD_PC_2_V1_2025.

Macroproceso: Gestión de Talento Humano.

Proceso: Gestión de Personas y Entorno.

Resolución de aprobación Ministerio del Trabajo: DVA2025482627

Entrada en vigor: 24 de diciembre de 2025.

Fecha	Versión	Cambios realizados
18/11/2025	V1	Creación del documento.

Registro de gestión		
	Nombres y apellidos	Cargo
Elaboración	Mgtr. María Rosa Romero Jarre	Directora de Recursos Humanos
Proponente	Ph. D. José María Sierra Carrizo	Vicerrector Administrativo
Revisión	Mgtr. Guadalupe del Cisne Mendieta Carrión	Abogada/Procuraduría Universitaria
Aprobación	Ph. D. Rosario de Rivas Manzano	Rectora Subrogante

La universidad ha adoptado el lenguaje inclusivo en su Estatuto Orgánico. Sin embargo, la normativa institucional podría utilizar el género masculino para referirse a personas o cargos de manera general, siendo su alcance amplio, abarcando tanto a mujeres y hombres.

Ph.D. Carmen Eguiguren Eguiguren
Procuradora Universitaria



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN Nro. DVA2025482627

CONSIDERANDO:

Que el número 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe como un deber primordial del Estado: "(...) Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...)";

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley (...)";

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación";

Que el artículo 65 del Código Orgánico Administrativo, dispone: "(...) La competencia es la medida en la que la Constitución y la ley habilitan a un órgano para obrar y cumplir sus fines, en razón de la materia, el territorio, el tiempo y el grado";

Que el artículo 9 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2024, establece: "(...) El Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, tiene por objeto establecer un marco de actuación claro y efectivo para la prevención, identificación, atención y sanción de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en el ámbito laboral".

Que el artículo 11 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2024, el Ministerio del Trabajo expidió la Norma para la Prevención y Atención a Todo Caso de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el Sector Privado, que establece: "(...) Todo empleador del sector privado, deberá de forma obligatoria, elaborar y registrar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo establezca para el efecto";

Que el artículo 12 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, señala: "(...) El empleador deberá completar la información requerida en el sistema establecido para el efecto y adjuntar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral en formato PDF debidamente firmado. La información declarada y suministrada por el peticionario será de su absoluta responsabilidad conforme la normativa vigente, quedando a salvo el derecho del Ministerio rector del Trabajo a comprobar la veracidad de la información presentada y el cumplimiento de la norma respectiva";

Que el artículo 13 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, dispone: "(...) El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, competente a la jurisdicción del domicilio del empleador, emitirá la Resolución de aprobación del Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral (...)";

Que el Proyecto de Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral de la empresa UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA, domiciliada en el cantón LOJA, provincia de LOJA, fue presentado al Ministerio del Trabajo, con fecha Miércoles 24 de Diciembre de 2025 para su aprobación, por intermedio de su representante legal debidamente legitimado.

RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral de la empresa UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA; con domicilio en el cantón LOJA, provincia de LOJA, con fecha Miércoles 24 de Diciembre de 2025;

Artículo 2.- Quedan incorporadas al Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral de la empresa UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA, las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, y demás norma conexas;

Artículo 3.- Todo lo que se contraponga con la Constitución de la República del Ecuador, los Tratados Internacionales en materia laboral y el Código de Trabajo, carecerán de eficacia jurídica;

Artículo 4.- La presente Resolución junto al Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación,

violencia y acoso laboral, deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.

Artículo 5.- La información declarada y suministrada por el peticionario, será de su absoluta responsabilidad conforme la normativa vigente, quedando a salvo el derecho del Ministerio del Trabajo a comprobar la veracidad de la información presentada y el cumplimiento de la norma respectiva.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 24 días del mes de DICIEMBRE de 2,025.



Mgs. CHAVEZ HIDALGO RONNIE STEPHANO
DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PUBLICO DE LOJA
MINISTERIO DEL TRABAJO

CONTENIDO

1	INFORMACIÓN GENERAL.....	2
2	OBJETIVO.....	2
3	ALCANCE.....	2
4	PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO.	2
5	MARCO NORMATIVO.	3
6	CONCEPTOS CLAVES.	3
7	EJES DE ACTUACIÓN.	4
7.1.	Eje de Prevención.....	4
7.1.1.	Procesos de sensibilización y capacitación.....	4
7.1.2.	Política de cero tolerancia.....	5
7.1.3.	Canales de comunicación claros y asertivos.....	5
7.2.	Eje de Identificación y Detección de Casos.	5
7.3.	Eje de Atención.....	5
7.3.1.	Canales y procedimientos de denuncia.....	5
7.3.2.	Medidas administrativas internas de protección.....	5
7.3.3.	Medidas correctivas y de no repetición.....	6
7.4.	Eje de Seguimiento y Evaluación.....	6
7.4.1.	Monitoreo trimestral de casos denunciados.	6
7.4.2.	Evaluación anual del protocolo.....	6
8	CONSIDERACIONES GENERALES.	6
8.1.	Gestión de expedientes.....	6
8.2.	Normativa supletoria.....	7

PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

1 INFORMACIÓN GENERAL.

- a. **Razón social / Nombre de la institución:** Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)
- b. **RUC:** 1190079689001
- c. **Representante legal:** Ph. D. Santiago Acosta Aide.
- d. **Actividad económica:**
 - P85300101 - Educación de postbachillerato y nivel técnico superior, destinado a la formación y capacitación para labores de carácter operativo, corresponden a este nivel los títulos profesionales de técnico o tecnólogo.
 - 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.
- e. **Número de trabajadores:** 2891
- f. **Fecha de elaboración:** 18/11/2025
- g. **Responsable de la elaboración:** Dirección de Recursos Humanos.

2 OBJETIVO.

Establecer el mecanismo institucional de la Universidad Técnica Particular de Loja para prevenir, identificar, atender y sancionar los actos, conductas u omisiones de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando un entorno seguro, inclusivo y respetuoso para todos los colaboradores, conforme a la legislación nacional y normativa interna.

3 ALCANCE.

El presente protocolo aplica a todas las personas que mantienen una relación laboral con la Universidad Técnica Particular de Loja, incluyendo personal académico, de apoyo académico y administrativo, en los siguientes espacios:

- a. Dentro de las instalaciones institucionales o durante el desarrollo de actividades administrativas, académicas, de investigación, de vinculación con la sociedad, de gestión o representación institucional, culturales, sociales, deportivas, misionales que tengan relación con sus funciones.
- b. En toda comunicación institucional física o telemática.

4 PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO.

Los principios rectores que rigen el presente protocolo son:

- a. **Igualdad:** Todas las personas deben recibir el mismo trato, acceso a oportunidades y condiciones laborales sin discriminación.
- b. **No discriminación:** Prohibición de toda distinción o preferencia que altere la igualdad de oportunidades o trato.
- c. **Dignidad humana:** Reconocimiento del valor intrínseco de toda persona y garantía de condiciones laborales respetuosas.
- d. **Confidencialidad:** Toda información relacionada con los colaboradores y los procesos disciplinarios será tratada con absoluta reserva.
- e. **Debido proceso:** Toda persona tiene derecho a ser escuchada, defenderse, aportar pruebas y recibir resolución motivada.



- f. **No revictimización:** Evitar que las personas afectadas sufran daños adicionales durante el proceso.
- g. **No repetición:** Compromiso institucional de prevenir la reiteración de las conductas sancionadas.
- h. **Prohibición de represalias:** Protección para quienes denuncien o colaboren en procesos disciplinarios.

5 MARCO NORMATIVO.

- a. Constitución de la República del Ecuador (Arts. 3, 11 y 66)
- b. Convenios OIT N° 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 de Educación Superior (Art. 207)
- g. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- h. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.
- i. Reglamento General para Impulsar la Economía Violeta.
- j. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102.
- k. Código de Ética Institucional UTPL.
- l. Reglamento Interno de Trabajo UTPL.
- m. Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo UTPL.
- n. Reglamento de Ética y Régimen Disciplinario UTPL.
- o. Instructivo de Gestión de Personal UTPL.
- p. Instructivo de Desarrollo Organizacional UTPL.
- q. Otras normas nacionales e internas relacionadas.

6 CONCEPTOS CLAVES.

Para efectos de este protocolo, se adoptan las definiciones de violencia y acoso laboral, discriminación y acoso sexual laboral, conforme a lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 y la normativa universitaria.

- a. **Violencia y acoso laboral.** - La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas, reconocidas en la Constitución de la República o en la normativa vigente, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, y que resulten o puedan resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de un colaborador.

La violencia y el acoso laboral comprenden de forma enunciativa y no limitativa:

1. Comportamientos atentatorios a la dignidad de la persona, ejercidos una sola vez o de forma reiterada, y potencialmente lesivo¹, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre colaboradores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a la persona violentada o acosada laboralmente.
2. La no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la privacidad de la intimidad personal y familiar.
3. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado 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,

¹ **Potencialmente lesivo:** Se refiere a conductas que, por su naturaleza, pueden afectar la dignidad, la integridad emocional o el bienestar de una persona en el trabajo, aunque no se haya demostrado aún un perjuicio directo o tangible (por ejemplo, daño psicológico comprobado o consecuencia médica).

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 u otras razones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador.

4. Conductas o acciones que busquen someter o presionar para provocar la marginación, renuncia o abandono del 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 colaboradores.
- 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, 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 u otras razones establecidas en la Constitución de la República del Ecuador.

No se considerará como discriminación o conductas discriminatorias a las acciones afirmativas, políticas o acciones institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, administrativos, 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 colaboradores, 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; los llamados de atención y sanciones impuestas siguiendo el debido proceso; y, otras similares.

- 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 una de las partes de la relación laboral o entre colaboradores.

7 EJES DE ACTUACIÓN.

La Universidad Técnica Particular de Loja orientará la aplicación del presente Protocolo en función de los siguientes ejes: prevención; identificación y detección de casos; atención; y, seguimiento y evaluación.

7.1. Eje de Prevención.

7.1.1. Procesos de sensibilización y capacitación.

La Universidad, a través de la Dirección de Recursos Humanos, incluirá dentro de los planes anuales de capacitación, dirigidos a colaboradores, contenidos orientados a formar y sensibilizar en materia de prevención, detección y erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral.

Además, podrá generar campañas de sensibilización de acuerdo con las necesidades institucionales.

Se incorporará de manera permanente la temática de prevención de la discriminación, violencia y acoso laboral en los procesos de inducción de nuevo personal.

7.1.2. Política de cero tolerancia.

La Universidad Técnica Particular de Loja reafirma su compromiso con un entorno laboral digno, inclusivo y respetuoso, en el cual no se permite, en ninguna circunstancia, la discriminación, la violencia ni el acoso laboral, de ningún tipo o naturaleza, por ello se compromete a lo siguiente:

1. Adecuación de su normativa para que sea concordante contra la lucha de discriminación, violencia y acoso laboral.
2. Adecuación de los contratos de orden laboral del personal, que se suscriban a partir de la aprobación del presente Protocolo, para promover la lucha contra la discriminación, violencia y acoso laboral. La universidad hará público este compromiso a todos los miembros de la comunidad universitaria.

La Dirección de Recursos Humanos en coordinación con Procuraduría Universitaria vigilarán el cumplimiento de este compromiso.

7.1.3. Canales de comunicación claros y asertivos.

La universidad realizará la comunicación y difusión de las iniciativas, acciones y campañas relacionadas con la erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral, a través de los canales de comunicación institucionales establecidos para tal fin, entre ellos el correo electrónico institucionales y redes sociales institucionales.

7.2. Eje de Identificación y Detección de Casos.

La universidad a través de la Dirección de Recursos Humanos implementará mecanismos para la identificación y detección de posibles actos, conductas u omisiones de discriminación, violencia y acoso en el entorno laboral, los cuales son los siguientes:

- a. Evaluación psicosocial: La universidad mediante la Dirección de Recursos Humanos, realizará anualmente una evaluación psicosocial a todos los colaboradores, con el propósito de identificar situaciones que puedan implicar discriminación, violencia y acoso laboral.
- b. Entrevistas laborales o comunicación interna: la Dirección de Recursos Humanos, a través de sus gerencias, realiza entrevistas a los colaboradores para el seguimiento de sus funciones, por las cuales se podrá identificar posibles de actos de discriminación, violencia y acoso laboral.

Las jefaturas inmediatas, así como cualquier colaborador que tenga conocimiento o sospecha de tales actos, deberá informar a la Dirección de Recursos Humanos para su adecuado tratamiento.

7.3. Eje de Atención.

7.3.1. Canales y procedimientos de denuncia.

La Dirección de Recursos Humanos mediante el canal establecido para el efecto, receptorá las alertas, reportes o denuncias sobre actos o conductas de discriminación, violencia o acoso laboral, en el formato establecido en la normativa interna, a partir de lo cual se activará el procedimiento correspondiente y se aplicarán las medidas pertinentes conforme a la normativa nacional e institucional vigente.

7.3.2. Medidas administrativas internas de protección.

Las medidas previstas para atención a la presunta víctima de actos, conductas u omisiones de discriminación, violencia y acoso laboral podrán ser las siguientes:

- a. Atención Psicológica: Ante la presentación de una denuncia, la Dirección de Recursos Humanos podrá proporcionar atención psicológica oportuna para las presuntas víctimas que lo requieran.
- b. Brindará directrices para la presentación de denuncias ante el Ministerio de trabajo, documentando en acta, las directrices referidas.
- c. Medidas administrativas de protección: La Dirección de Recursos Humanos, previo análisis de cada caso, podrá disponer medidas temporales o definitivas orientadas a prevenir el contacto entre las partes involucradas, a fin de evitar la revictimización y proteger la integridad de las personas afectadas durante el desarrollo de los procesos de investigación.

7.3.3. Medidas correctivas y de no repetición.

La Universidad garantizará la adopción de medidas disciplinarias, psicosociales y de no repetición, frente a actos, conductas u omisiones de discriminación, violencia y acoso laboral, con el fin de restablecer el ambiente laboral y la convivencia entre los colaboradores, entre las cuales se aplicarán:

- a. **Procesos sancionatorios:** Se desarrollarán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, Instructivo de Gestión de Personal y demás normativa interna aplicable, garantizando el derecho a la defensa; y, en concordancia con los procesos establecidos por el órgano rector del trabajo y demás entes competentes.
- b. **Intervención psicosocial:** La Universidad llevará a cabo intervenciones psicosociales destinadas a atender a los colaboradores en los entornos donde se hayan detectado posibles actos, conductas u omisiones relacionados con la discriminación, violencia y acoso laboral.
- c. **Medidas administrativas de no repetición:** La Dirección de Recursos Humanos previo análisis de cada caso y sus sanciones, dispondrá las medidas pertinentes para evitar la revictimización.

7.4. Eje de Seguimiento y Evaluación.

7.4.1. Monitoreo trimestral de casos denunciados.

La Dirección de Recursos Humanos, a través de sus dependencias, realizará trimestralmente el monitoreo de los casos denunciados relacionados con discriminación, violencia y acoso laboral; y trabajará de forma conjunta con la Dirección General de Misiones Universitarias para brindar acompañamiento y el seguimiento.

7.4.2. Evaluación anual del protocolo.

Las gerencias de la Dirección de Recursos Humanos elaborarán un informe anual sobre la aplicación, efectividad y pertinencia del presente Protocolo, que será evaluado y aprobado por el director/a de Recursos Humanos.

Como resultado de esta evaluación, la Dirección de Recursos Humanos podrá proponer reformas al Protocolo, de conformidad al Reglamento de Normativa Institucional y la normativa expedida por el ente rector de trabajo.

8 CONSIDERACIONES GENERALES.

8.1. Gestión de expedientes.

La Gerencia de Seguridad en el Trabajo, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, será la responsable de mantener y archivar las evidencias de la planificación y ejecución de los planes de capacitación, evidencias de comunicación y difusión, y medidas adoptadas en expedientes confidenciales y reservados sobre dichos casos, asegurando la protección de la información y de las personas involucradas.

8.2. Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente protocolo, se aplicará la Constitución, el Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Ética y Régimen Disciplinario de la UTPL y demás normativa nacional e institucional aplicable.

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

Es dado en Loja, el 18 de noviembre de 2025

Suscrito por:

Ph. D. Rosario de Rivas Manzano

Rectora Subrogante de la Universidad Técnica Particular de Loja

Universidad Técnica Particular de Loja