

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN JOSÉ DE
MINAS

GADPRSJM-002-SEPTIEMBRE-2025

TEC. SUP. PATERSON FLORES

PRESIDENTE DEL GAD PARROQUIAL SAN JOSE DE MINAS

CONSIDERANDO:

Que, el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: "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";

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: "Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad";

Que, los números 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad, física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre violencia en el ámbito público y privado; para lo cual, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;

Que el artículo 226 de la Constitución de la Republica del Ecuador (Constitución) dispone que: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos o 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. Tendrán

el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;

Que el artículo 227 de la Constitución manda: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”;

Que el artículo 233 de la Constitución establece que ningún servidor o servidora pública está exento de responsabilidades por los actos ejecutados o las omisiones incurridas en el ejercicio de sus funciones;

Que el artículo 238. De la Constitución dispone que: “Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. (...);

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: "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;

Que el artículo 240 de la Constitución manda: “Los Gobiernos autónomos descentralizados del área de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los Gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales;

Que de conformidad con los artículos 253 y 254 de la Constitución, 67, 68 y 69 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). El presidente es la máxima autoridad administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural (GADPR);

Que según lo previsto en el artículo 5 del COOTAD, “La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos descentralizados autónomos y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobiernos propios”;

Que el artículo 9 de la COOTAD establece que: “La facultad ejecutiva comprende el ejercicio de potestades públicas privativas de naturaleza administrativa Responsabilidad de gobernadores o gobernadoras regionales, prefectos o prefectas, alcaldes o alcaldesas cantonales o metropolitanos y presidentes o presidentas de juntas parroquiales rurales”;

Que el artículo 47 del COA determina que: "La máxima autoridad administrativa de la correspondiente entidad pública ejerce su representación para intervenir en todos los actos, contratos y relaciones jurídicas sujetas a su competencia. Esta autoridad no requiere delegación o autorización alguna de un órgano o entidad superior, salvo en los casos expresamente previstos en la ley";

Que el artículo 130 del COA establece que: "Las máximas autoridades administrativas tiene competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo(...)";

Que Que, los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;

Que, el número 1 del artículo .1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial No. 801, de 6 de agosto de 1984, determina que el Ecuador se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna;

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 153, de 25 de noviembre de 2005 , prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

Que, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial No. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

Que, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 641, de 15 de febrero de 2012 , hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: "(...) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de

permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales";

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, establece: "Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)";

Que, el número 1 del artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 175, de 5 de febrero de 2018, define: "Violencia de género contra las mujeres. - Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado";

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone: "Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación

Que, **atendiendo** a los principios de unidad, el ejecutivo del Gobierno Parroquial en coordinación con la señorita vicepresidenta, desarrollaron PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL: y,

Que mediante memorando Nro. MEMORANDO- GADPRSJM-SECR-307A-2025-ADM/2023-2027 de 22 de septiembre del 2025, el señor Téc. Sup. Paterson Flores, presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Minas, presenta a través de secretaria el "**PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL**", con la finalidad de promover los derechos de las y los funcionarios que laboran en el Gobierno Parroquial.

En ejercicio de las atribuciones establecidas en los artículos 226, 227, 240, 253 y 254 de la Constitución; 67, 68, 69, 70, literales a) b) y d) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; y 130 del Código Orgánico Administrativo;

RESUELVE:

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

CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO Y GENERALIDADES

Art. 1.- Del objeto. - El presente Manual tiene por objeto expedir el "PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL en los espacios de trabajo.

Art. 2.- Del ámbito. - Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todos y todas servidores públicos que integran el GAD Parroquial;

Art. 3.- De las responsabilidades.- Corresponde a la máxima autoridad institucional, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, de manera imparcial.

Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral con el GAD Parroquial, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

Art. 4.- De la adopción de medidas de prevención. - Todas los/as servidores/as públicos/as y los/as trabajadores/as deberán adoptar los preceptos establecidos en el presente "Protocolo" en los espacios de trabajo", y demás lineamientos definidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

Art. 5.- Del procedimiento de denuncia. - Para efectos de aplicación del presente protocolo se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

La Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y lo toda forma de violencia en los espacios de trabajo". dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. En

PATERSON FLORES - PRESIDENTE

caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de protocolo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

La Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al seno del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y lo toda forma de violencia en los espacios de trabajo", será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 6.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia. - Los hechos que originen la decisión de solicitar el inicio del régimen disciplinario correspondiente, pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente.

Art. 7.- De las acciones disciplinarias. - Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia, cometido en contra un/a servidor/a público/a, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley.



PATERSON FLORES - PRESIDENTE

Art. 8.- De los requisitos de admisibilidad de la denuncia. - La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos de admisibilidad:

- a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (máxima autoridad institucional);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de receptor la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - En todo lo no previsto en el presente protocolo, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Estado, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo, Reglamento Interno, el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Manual No. MDT-2017-0082, publicado en Registro Oficial 16 de 16 de junio del 2017; y demás normativa vigente.

SEGUNDA. - La Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces, organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo", con apoyo de la máxima autoridad institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural.

TERCERA. - El "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo", deberá ser registrados, implementados y reportados cada año a la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos del Ministerio de Trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- La secretaria tesorera institucional, en el término de sesenta (30) días contados desde la suscripción del presente Protocolo, deberá notificar a todos los servidores/as públicos o trabajadores/as con el "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo".

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

PATERSON FLORES - PRESIDENTE

DISPOSICIÓN FINAL


ÚNICA. - El presente Protocolo entrará en vigor a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, parroquia San José de Minas a los 25 días del mes de septiembre de 2025.



TEC. SUP PATERSON FLORES
PRESIDENTE DEL GADPR SAN
JOSE DE MINAS

CERTIFICA:



SECRETARIA TESORERA DEL
GAD PARROQUIAL SAN JOSE
DE MINAS



SAN JOSE DE MINAS
Gobierno Autónomo Descentralizado