

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

---

CONSTRUCTORA MACAMP S.A.  
| HURTADO 205 Y AVDA. MACHALA, 4TO PISO

## Contenido

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN .....	2
INTRODUCCIÓN .....	4
FUNDAMENTOS.....	¡Error! Marcador no definido.
OBJETIVOS .....	5
JUSTIFICACIÓN .....	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
Marco Legal .....	6
Eje de prevención .....	8
Eje de atención .....	9
Procedimiento de Intervención: .....	10

## ◆ MENSAJE DE LA DIRECCIÓN ◆

Mensaje de la gerencia de Constructora Macamp S.A.

Cordial Saludo

Para Constructora Macamp S.A. desde sus inicios la integridad y los valores éticos han sido fundamentales para el desarrollo de la compañía y han sido transmitidos a cada uno de los integrantes de la empresa a través del ejemplo y del día a día de las actividades que desarrollamos.

Desde varios años atrás se definieron 6 valores como los pilares de los comportamientos de los integrantes de esta empresa, valores que son La Honestidad, El Respeto, El Cumplimiento, El Compromiso, La Responsabilidad y El Conocimiento.

**La Honestidad** como base para la confianza entre los diferentes actores que son empleados, clientes y proveedores, sin este valor es imposible construir comunidad y tener relaciones personales y laborales duraderas y serias, honestidad que debe ser desarrollada desde el pensamiento pasando por la palabra y las acciones.

**El Respeto** por nuestros compañeros de trabajo, nuestros clientes y nuestros proveedores ha sido clave en el crecimiento de la empresa, siempre poniéndonos en los zapatos del otro para tomar las decisiones que día a día tomamos.

Siempre haciendo todo lo que esté a nuestro alcance, enmarcado por la ética, para cumplir con los compromisos que adquirimos con nuestros compañeros de trabajo, con nuestros proveedores y obviamente con nuestros clientes y sus familias que son nuestra razón de ser, siempre asumiendo la responsabilidad como personas, como equipos de trabajo y como empresa, de cada una de las actuaciones que hacemos.



Todo lo anterior sobre la base de un profundo conocimiento y profesionalismo en lo que hacemos, en el cómo lo hacemos y entendiendo cuales son las consecuencias de lo que hacemos, preparándonos cada día para ser mejores personas, mejores amigos y mejores profesionales para poder asumir cada día nuevos retos sobre una base sólida de valores que nos permiten crecer de manera sostenida y sostenible en el tiempo.

Cordialmente

Melania Emérita Monje Cabrera

Gerente General

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es fundamental para la realización de los derechos humanos de todas las personas. Sin embargo, las leyes discriminatorias contra las mujeres aún persisten en todos los rincones del mundo y se continúan promulgando nuevas leyes de este tipo. En todas las tradiciones jurídicas existen muchas leyes que continúan institucionalizando la condición de segunda clase para las mujeres y las niñas respecto a la nacionalidad y ciudadanía, la salud, la educación, los derechos maritales, los derechos laborales, la patria potestad y los derechos a la propiedad y a la herencia. Estas formas de discriminación contra la mujer menoscaban el empoderamiento de la mujer.

Cualquier sociedad del planeta utiliza la división de criterio sexual para repartir las tareas productivas, reproductivas y de subsistencia, adjudicando las tareas productivas y de la esfera pública a los hombres, y las reproductivas y de cuidado a las mujeres, que así quedan relegadas a la esfera doméstica o privada.

Esta desigualdad de condición entre los sexos es una de las causas básicas de la pobreza, ya que en sus diferentes formas impide el acceso de cientos de millones de mujeres a la educación, la formación, los servicios de salud, los servicios de parvulario y una condición jurídica que le permitiría escapar a este flagelo. Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as de AUTORIDAD CONSTRUCTORA MACAMP S.A. disfruten de 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 contra la mujer en los espacios de trabajo, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan.

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as.

### Nuestros Principios:

- ❖ **Transparencia:** Todos nuestros colaboradores deben desempeñar sus funciones dentro del marco de transparencia, sin desarrollar acciones con mala intención bien sea hacia los miembros de la organización o frente a terceros.
- ❖ **Respeto:** Todos los colaboradores de CONSTRUCTORA MACAMP S.A., desarrollan sus funciones e interacción con los demás miembros de la organización y terceros, manteniendo el respeto por la dignidad de la persona y las diferencias de opinión.
- ❖ **Integridad:** Los colaboradores de CONSTRUCTORA MACAMP S.A. deben realizar todas sus actividades con integridad, por lo tanto, se espera de ellos rectitud, honestidad, dignidad y sinceridad en cualquier circunstancia.
- ❖ **Honestidad:** Desarrollar todas las relaciones con integridad, ética y responsabilidad.
- ❖ **Responsabilidad social:** Ser responsables en el desarrollo de las actividades y trabajos respondiendo y velando por los intereses de las comunidades y entornos en los que se llevan a cabo.



## OBJETIVOS



### Objetivo General.

Establecer medidas necesarias para prevenir la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en la CONSTRUCTORA MACAMP S.A.

### Objetivos Específicos.

1. Determinar las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a servidores/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo.

2. Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, en las áreas de La CONSTRUCTORA MACAMP S.A.
3. Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas de la Entidad.
4. Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
5. Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
6. Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

## JUSTIFICACIÓN

Cumplir con las disposiciones legales relacionadas a violencia de género, discriminación, acoso laboral, violencia en toda forma contra la mujer determinadas en la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa de la materia; así como al desempeño de lo establecido en el ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones del presente Protocolo, son de aplicación obligatoria para todo el personal desde el nivel jerárquico superior, administrativo y operativo de la CONSTRUCTORA MACAMP S.A.

### Marco Legal

- ❖ Constitución de la República del Ecuador;
- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- ❖ Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José;

- ❖ Convención sobre la "Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)";
- ❖ Convención Internacional sobre la "Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares";
- ❖ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- ❖ Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra";
- ❖ Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Discriminación en Material de Empleo y Ocupación";
- ❖ Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares";
- ❖ Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre la violencia y el acoso";
- ❖ Ley Orgánica del Servicio Público;
- ❖ Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- ❖ Código del Trabajo;
- ❖ Decreto Ejecutivo 60, "Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial".
- ❖ Decreto Ejecutivo 620, "Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres";
- ❖ Acuerdo Ministerial 398, "Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA";
- ❖ Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos;
- ❖ ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO;
- ❖ 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 jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia”.

### Eje de prevención

La máxima Autoridad, a través de la Dirección de Talento Humano, deberá adoptar las siguientes medidas:

- 1) Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- 2) Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.
- 3) Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.
- 4) Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.
- 5) Aplicar a todo el personal de la institución un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

- 6) Socializar a todos los colaboradores los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.

### Eje de atención

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as. Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, son las siguientes:

- a) **Protección.** - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- b) **Confidencialidad.** - Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- c) **Imparcialidad.** - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- d) **Protección y restitución de las víctimas.** - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
- e) **Prohibición de represalias.** - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
- f) **Interpretación más favorable.** - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier servidores/as y trabajadores/ as en situación de discriminación y/o acoso laboral.

- g) **No reincidencia.** - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

### Procedimiento de Intervención:

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial, a través de Quipux en la Dirección de Administración del Talento Humano. Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un término máximo de 10 días, la persona encargada de la Dirección de Administración del Talento Humano, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales. Adicionalmente, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a) Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b) Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c) Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se recomienda usar los siguientes modelos de intervención:

- a) **Conformación del Comité Asesor.** Será un órgano de carácter permanente en la institución formada por: Un (1) delegado de la Máxima Autoridad Institucional. Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

- b) **Investigación:** En caso de ser necesario, 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 10 días hábiles, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.
- c) **Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- d) **Informe Final:** Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Dirección de Administración del Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Asimismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, respecto de la actuación de la Dirección de Administración del Talento Humano - UATH.

**Proceso de Intervención:** Una vez que la Dirección de Administración del Talento Humano reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante el Informe Final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

**Activar medidas complementarias:** Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima. En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

**Comunicación de la Resolución:** Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

Elaborado por:	Ing. Viviana Zúñiga Hinojoza
Revisado por:	Abg. Mónica Campoverde Monje
Aprobado por:	Sra. Melania Monje Cabrera