



avi-paz.ec
el *mejor* alimento

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

Dpto. Gestión Humana / Social

Vigencia: 25/11/2025

INFORMACIÓN GENERAL:

- **Razón social:** Avipaz Cía. Ltda.
- **RUC:**1891710808001
- **Representante legal:** Francisco Pazmiño Moya
- **Actividad económica:** FABRICACIÓN DE ALIMENTOS PREPARADOS PARA ANIMALES DE GRANJA (AVES, GANADO VACUNO, PORCINO, ETCÉTERA), INCLUIDOS ALIMENTOS CONCENTRADOS. FABRICACIÓN DE ALIMENTOS PREPARADOS PARA ANIMALES ACUÁTICOS. ELABORACIÓN DE ALIMENTOS PREPARADOS PARA ANIMALES DOMÉSTICOS COMO: PERROS Y GATOS.
- **Número de trabajadores:** 154
- **Fecha de elaboración:** 28/10/2025
- **Responsable de la elaboración:** Mario Cristóbal Pazmiño Zapata - Director de Gestión Humana / Social

DEFINICIÓN:

- Se entenderá por “**prevención**” al conjunto de acciones y medidas destinadas a evitar que un evento o situación negativa ocurra, o a minimizar sus consecuencias si es que llega a suceder.
- Se entenderá por “**erradicación**” la eliminación completa y definitiva de algo, de modo que ya no existe ni representa una amenaza.
- Se entenderá por “**discriminación**” cualquier trato desigual o desfavorable que se da a una persona o grupo de personas, basado en características o motivos específicos que no tienen que ver con sus méritos o capacidades individuales. Este trato injusto restringe o anula el ejercicio de sus derechos y libertades.
- Se entenderá por “**violencia**” el uso intencional de la fuerza física o el poder, ya sea real o como amenaza, contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad. Su objetivo es causar o tiene la probabilidad de causar daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o un desarrollo deficiente.
- Se entenderá por “**acoso laboral**” también conocido por el anglicismo mobbing, a toda conducta o práctica hostil y reiterada, ya sea verbal, psicológica o física, que se ejerce contra un/a colaborador/a en su entorno laboral. Su objetivo es intimidar, humillar, opacar, aislar o desestabilizar emocional y profesionalmente a la víctima, pudiendo llevarla a la renuncia o a un deterioro significativo de su salud física y mental.

OBJETIVO:

Establecer un procedimiento institucional para prevenir, identificar, atender y sancionar los actos de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todos los trabajadores, en concordancia con la legislación nacional e instrumentos internacionales ratificados por Ecuador.

- **Fomentar una cultura de respeto:** Promover un ambiente laboral basado en la igualdad, la no discriminación y el respeto mutuo entre todos los miembros de la organización.



- **Sensibilizar y capacitar:** Educar a todo el personal (directivos, mandos intermedios y empleados) para que identifiquen y comprendan qué es la discriminación, la violencia y el acoso laboral, y los efectos negativos que causan.
- **Establecer una política de "tolerancia cero":** Declarar de manera firme y clara que la empresa no tolerará ninguna de estas conductas y que habrá consecuencias para quienes las cometan.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en Avipaz en toda relación laboral: vertical descendente, ascendente y horizontal, en los siguientes espacios:

1. En las instalaciones del lugar del trabajo;
2. Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo;
3. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
4. En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.

PRINCIPIOS RECTORES:

1. **Igualdad.** - Es el derecho de todas las personas a recibir el mismo trato, acceso a oportunidades, y condiciones laborales sin importar su género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otra condición;
2. **No discriminación.** - Es la prohibición de toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación;
3. **Dignidad humana.** - Es el respeto y reconocimiento del valor intrínseco de cada persona. En el entorno laboral, implica garantizar condiciones que permitan el desarrollo físico, mental y profesional sin humillaciones, agresiones ni trato degradante;
4. **Confidencialidad.** - Es el compromiso de mantener en reserva toda la información o documentación derivada de los derechos personalísimos y fundamentales, relacionada con denuncias, investigaciones y decisiones sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral;
5. **Debido proceso.** - Es el conjunto de garantías que aseguran que toda persona involucrada en una investigación laboral tenga derecho a ser escuchada, defenderse, aportar pruebas y recibir una resolución motivada, conforme a las garantías básicas dispuestas en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 76);
6. **No revictimización.** - Significa evitar que la persona afectada por casos de discriminación, violencia y acoso laboral, vuelva a sufrir daños físicos, psicológicos o sociales a causa del proceso de denuncia o investigación;
7. **No repetición.** - Es el compromiso institucional de tomar medidas eficaces para que los hechos denunciados no vuelvan a ocurrir;



8. **Prohibición de represalias.** – Es garantizar que las personas que denuncian casos de discriminación, violencia y acoso laboral no sufran daños, castigos o intimidación por su acción, protegiendo así su integridad y fomentando un ambiente de confianza para denunciar hechos indebidos.

MARCO NORMATIVO:

- ✓ Constitución de la República del Ecuador (Arts. 3, 11 y 66);
- ✓ Convenios OIT: 100, 111, 156 y 190;
- ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará;
- ✓ Código del Trabajo;
- ✓ Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta;
- ✓ Reglamento General para Impulsar la Economía Violeta;
- ✓ Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- ✓ Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- ✓ Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2025.

CONCEPTOS CLAVE:

- **Violencia y acoso laboral.**- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución de la República, en la ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica, y violencia patrimonial en el caso de reducción de la remuneración. Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o



en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

- **Discriminación.** - Se entenderá como discriminación, cualquier trato desigual, exclusión, restricción o distinción hacia una persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral. Para su aplicación se tomará como referencia las categorías establecidas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la Constitución de la República del Ecuador.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones legalmente establecido; sanciones legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa pertinente.

- **Acoso sexual laboral.** - El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

EJES Y ACCIONES EMPRESARIALES:

Avipaz Cia. Ltda., actuará en función de los siguientes ejes, acciones concretas, responsables, temporalidad y medios verificables:

1.- Eje de Prevención.

Procesos de sensibilización y capacitación:

Avipaz se compromete a realizar programas de capacitación y sensibilización de forma periódica, al menos una vez al año. Estas actividades estarán dirigidas a todo el personal, desde directivos hasta colaboradores/as.

- Definiciones y tipos de discriminación, violencia y acoso laboral.
- Normativa legal aplicable y las consecuencias de estas conductas.
- Pautas para un trato respetuoso y la promoción de la diversidad.
- Procedimientos de denuncia y atención de casos.
- El papel de cada miembro del equipo en la construcción de un entorno de respeto

Ambato • Ecuador



099 784 3651



Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Capacitación y/o sensibilización sobre discriminación, violencia y acoso laboral.	Dirección de Talento Humano.	Anual	* Plan de capacitación y/o sensibilización. * Lista de asistencia firmada * Certificados de participación..
Incorporación en el proceso de Inducción al personal nuevo temas sobre discriminación, violencia y acoso laboral.	Dirección de Talento Humano.	Permanente	* Registro de Inducción / Asistencia capacitación y formación.

Política de cero tolerancias:

Avipaz contara con un Reglamento de Trabajo / Código de Ética que sostengan ítems y artículos frente a cualquier acto de discriminación, violencia o acoso laboral. Esto significa que cualquier comportamiento de este tipo será investigado y sancionado de manera inmediata y rigurosa, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes. Esta política se aplicará a todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades relacionadas con el trabajo, incluyendo eventos sociales y comunicaciones digitales.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Adecuación del Reglamento Interno y Código de Ética.	Dirección de Talento Humano - Asesor/a Legal Laboral.	Anual	* Reglamento y Código de Ética Actualizados.
Inserción de cláusulas en Contratos de Trabajo.	Dirección de Talento Humano - Asesor/a Legal Laboral.	Permanente / Ingreso de personal nuevo	* Contratos de trabajo / Adendum.
Elaboración de un compromiso individual sobre el cumplimiento de la política.	Dirección de Talento Humano - Asesor/a Legal Laboral.	Permanente / Ingreso de personal nuevo	* Archivo de compromisos firmados por cada colaborador/a en la Ficha Laboral.
Difusión de la política al medio colaborativo interno, mediante correo electrónico institucional, carteleras y reuniones de equipo.	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social	Semestral	* Copias de correos enviados; carteleras, medios de difusión autorizados por Avipaz

Canales de comunicación claros y asertivos:

Se habilitarán y promoverán canales de comunicación transparentes para que los/las colaboradores/as puedan expresar sus inquietudes, hacer preguntas o reportar situaciones sin temor a represalias. Estos canales incluyen:

- Un buzón de sugerencias y denuncias anónimo.
- Reuniones periódicas con los directivos o el área de Talento Humano.
- Contacto directo con un mediador o una persona designada para el protocolo.



Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Habilitación de canales accesibles (buzones físicos, correo electrónico institucional, formularios en línea).	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social	Permanente	* Informe de denuncias recolectadas.
Generación de campañas de comunicación sobre respeto en el entorno laboral.	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social	Semestral	* Cartelera informativa, videos, fotografías. * Informe de actividades.

2.- Eje de Identificación y detección de casos.

Para poder actuar, es crucial reconocer las señales de alerta. El personal, especialmente los líderes de equipo y el área de Talento Humano, estará capacitado para identificar las siguientes conductas o cambios:

Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros:

Se pondrá especial atención a comentarios, chistes o insinuaciones que sean ofensivos y se basen en **estereotipos** de género, raza, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad, edad o cualquier otra condición.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Capacitación y/o sensibilización de manera obligatoria en lenguaje inclusivo, derechos laborales y no discriminación	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social	Semestral	* Plan de capacitación y/o sensibilización. * Lista de asistencia firmada
Creación de un buzón confidencial físico y digital para reportar comportamientos no deseados.	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social	Permanente	* Informe de denuncias recolectadas.

Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes:

Se considerarán como señales de alerta la creación de un ambiente de trabajo hostil, donde una persona sea constantemente intimidada, aislada o ridiculizada. Esto incluye la sobrecarga o la subasignación de tareas sin motivo aparente, el sabotaje de su trabajo o la exclusión de reuniones y decisiones importantes.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Supervisión del ambiente laboral a través de encuestas anónimas de manera periódica.	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social	Semestral	* Informe / Tabulación de encuesta anónima.



Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia:

Cualquier forma de **acoso psicológico** (mobbing), sexual, físico o verbal, así como cualquier acto de **discriminación directa o indirecta**, será considerada una falta grave.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Asesorar a la presunta víctima sobre rutas de atención de casos	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social	Inmediata	* Registro de Inducción / Asistencia capacitación y formación.

Cambios en el rendimiento laboral:

Una disminución repentina y notable en el rendimiento laboral de un/a colaborador/a podría ser un indicador de que está sufriendo acoso o estrés.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Realizar el seguimiento del desempeño de trabajadores.	Dirección de Talento Humano / Trabajo Social / Dirección de Área.	Semestral	* Evaluación del desempeño basado en competencias. * Informe de resultados.

Aislamiento social o emocional de la víctima:

La persona acosada puede mostrar un comportamiento de **aislamiento social**, evitando la interacción con sus compañeros/as o superiores, o retirándose emocionalmente.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Aplicación de encuesta y entrevistas de clima laboral, observación directa, alertas de compañeros.	Dirección de Talento Humano	Anual	* Encuesta del clima laboral. * Informe de resultados.

Estrés, ansiedad o baja autoestima:

Signos de **afectación psicológica** como el estrés crónico, la ansiedad, ataques de pánico o una evidente baja en la autoestima son indicadores importantes de que algo no está bien.



Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Aplicativo de evaluaciones psicosociales, individual o de grupo.	Dirección de Talento Humano	Anual	* Recativos psicosociales. * Informe de resultados
Implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales con enfoque en medidas de prevención, promoción y educación, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales para fomentar el bienestar físico, mental, social de las/los colaboradoras/es, en los espacios laborales garantizando la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.	Dirección de Talento Humano	Anual	* Informe de resultados

3.- Eje de Atención.

Este eje detalla cómo se atenderán y gestionarán las denuncias. Se garantizará la **confidencialidad** y la protección de la persona denunciante.

Canales y procedimiento de denuncia:

Avipaz colocara a disposición de sus colaboradores/as un **procedimiento de denuncia** claro, confidencial y accesible. Se seguirá estrictamente lo establecido por el Ministerio del Trabajo en el respectivo Acuerdo Ministerial **Nro. MDT-2025-102**, capítulo **CAPÍTULO IV**.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Habilitación de canales múltiples de denuncias: buzón físico, correo electrónico institucional, o formulario en línea.	Dirección de Talento Humano - Trabajo Social	Permanente	* Evidencia de canales activados.
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre la aplicación del procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102 de 22 de agosto de 2025 (Administrativo).	Dirección de Talento Humano - Trabajo Social - Asesor/a Legal.	Inmediata	* Registro de Inducción / Asistencia capacitación y formación.
Asesorar y acompañar a la presunta víctima sobre otras rutas de atención (Fiscalía General del Estado, Defensoría Pública, Defensoría del Pueblo, Junta de Protección de Derechos, etc).	Dirección de Talento Humano - Trabajo Social - Asesor/a Legal.	Inmediata	* Registro de Inducción / Asistencia capacitación y formación.



Medidas administrativas internas de protección:

Inmediatamente después de recibir una denuncia, se aplicarán **medidas de protección** a la presunta víctima. Estas pueden incluir:

- **Atención psicológica y física:** Se facilitará el acceso a servicios de apoyo psicológico o médico.
- **Acompañamiento legal:** Se brindará asesoría y acompañamiento legal para guiar a la persona a través del proceso.
- **Reorganización temporal de las tareas o reubicación:** Si fuera necesario, se ajustarán temporalmente las funciones o el lugar de trabajo para evitar la interacción con el presunto agresor, sin afectar la remuneración ni la posición de la víctima.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Articular y/o proporcionar inmediatamente atención psicológica, medica a la presunta víctima.	Dirección de Talento Humano - Trabajo Social - Medico del Trabajo.	Permanente	* Ficha/Informe psicológico, y/o medico..
Asesorar legalmente y realizar el acompañamiento en trámites ante Inspectoría del Trabajo.	Dirección de Talento Humano - Trabajo Social - Asesor/a Legal.	Durante todo el Proceso	* Solicitud denuncia ante el MDT.
Separar de manera preventiva los espacios entre las partes (presunta víctima y denunciado/a).	Dirección de Talento Humano - Trabajo Social	Inmediata	* Informe

Medidas correctivas y de no repetición:

Una vez que el/la Inspector/a del Trabajo emita su resolución, Avipaz se compromete a aplicar de forma rigurosa las **medidas correctivas** que correspondan. Estas pueden incluir:

- **Capacitación obligatoria:** El/la agresor/a y/o el equipo involucrado deberán asistir a capacitaciones sobre el tema.
- **Advertencia escrita o verbal:** Se dejará constancia de la falta cometida.
- **Sanciones disciplinarias:** Se aplicarán sanciones de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo y el reglamento interno de Avipaz, que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral, en casos graves.
- **Plan de no repetición:** Se establecerán acciones concretas para garantizar que la situación no vuelva a ocurrir.



Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Implementar sanciones conforme a la resolución del Inspector del Trabajo.	Dirección de Talento Humano	Según la resolución	* Documento de la sanción ejecutada.
Capacitar y/o sensibilizar de forma obligatoria post-denuncia a los equipos de trabajo.	Dirección de Talento Humano	Dentro del mes posterior a cierre del caso	* Registro de Asistencia capacitación y formación.

4.- Eje de seguimiento y evaluación.

Para asegurar la efectividad del protocolo, se implementarán mecanismos de monitoreo y revisión

Monitoreo trimestral de casos denunciados:

El área de Talento Humano llevará un registro de todas las denuncias recibidas y su estado, manteniendo la confidencialidad de las identidades. Se realizará un **análisis trimestral** de estos casos para identificar patrones, áreas problemáticas y la efectividad de las medidas tomadas.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre casos denunciados de discriminación, violencia y acoso laboral.	Dirección de Talento Humano	Trimestral	* Informe consolidado de casos, estadísticas (sin datos personales).

Evaluación anual del protocolo:

Anualmente, se llevará a cabo una **evaluación exhaustiva** del protocolo. Se revisarán las estadísticas de casos, el feedback de los/las colaboradores/as y los resultados de las capacitaciones. Basado en esta evaluación, el protocolo será actualizado y mejorado para garantizar que se mantenga relevante y efectivo en la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

Acción Concreta	Responsable	Temporalidad	Verificable
Elaborar informe sobre el impacto del protocolo interno.	Dirección de Talento Humano	Anual	* Informe de revisión, propuesta de ajustes.
Actualizar el protocolo interno ante cambios normativos o tras evaluación interna.	Dirección de Talento Humano	Anual o cuando sea necesario	* Protocolo registrado ante el Ministerio del Trabajo.

Este protocolo es un documento vivo que se revisará y actualizará periódicamente para adaptarse a las necesidades de Avipaz y los cambios en la normativa legal. La colaboración de cada colaborador/a es fundamental para su éxito

Ambato • Ecuador



099 784 3651



CONSIDERACIONES GENERALES

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 Ecuador, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo Avipaz, y demás normativa vigente conexas.

De conformidad a la Disposición General Segunda del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, de 22 de agosto de 2025, la versión libre y voluntaria de la presunta víctima de acoso sexual, laboral no será considerada prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o inmoral. La versión libre y voluntaria de la presunta víctima se la hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de ésta.

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

Att,

Ing. Francisco Pazmiño Moya
REPRESENTANTE LEGAL / GERENTE GENERAL
AVIPAZ CIA. LTDA.

