



Secretaría Técnica Ecuador Crece  
Sin Desnutrición Infantil

## ***Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil***

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE  
DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE  
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI**

***DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO***

**CÓDIGO: STECSDI-DATH-SSO-2023-004  
Versión. 1.0**

15/11/2023

## Firmas de Responsabilidad

	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
<b>APROBADO POR:</b>	Dayra Guissel Camacho Suarez	Coordinadora General Administrativa Financiera	15/11/2023	
<b>REVISADO POR:</b>	Estefanía Maribel Tapia Silva	Directora de Administración de Talento Humano (E)	15/11/2023	
<b>ELABORADO POR:</b>	David Fabricio Granda Untuña	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional 2	15/11/2023	

## Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Elaborado por:	Solicitado por:
1.0	15/11/2023	Creación del documento con el nombre de "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en La STECSDI"	Mgs. David Fabricio Granda U.	Ing. Dayra Guissel Camacho S.
2.0				
3.0				

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>OBJETIVO</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>1</b>
<b>3.</b>	<b>LINEAMIENTOS Y RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>1</b>
<b>4.</b>	<b>REFERENCIAS NORMATIVAS</b> .....	<b>1</b>
<b>5.</b>	<b>DEFINICIONES</b> .....	<b>2</b>
<b>6.</b>	<b>EJE DE PREVENCIÓN</b> .....	<b>3</b>
6.1	Implementación de la cultura preventiva .....	3
6.2	Programa de prevención de Riesgos Psicosociales .....	3
6.3	Medidas Preventivas e informativas .....	3
<b>7.</b>	<b>EJE DE ATENCIÓN</b> .....	<b>4</b>
7.1	Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento .....	4
7.2	Fases de actuación.....	4
7.2.1	Solución de conflictos laborales .....	5
7.2.2	Activar proceso de intervención.....	5
7.2.3	Resolución de archivo.....	6
7.2.4	Seguimiento y control.....	6
<b>8.</b>	<b>EJE DE REPARACIÓN</b> .....	<b>7</b>
8.1	Garantías y medidas .....	7
8.2	Medidas de sanción .....	7
8.3	Medidas adicionales .....	7
<b>9.</b>	<b>ANEXO</b> .....	<b>7</b>
9.1	Flujograma del protocolo de intervención .....	7

Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI	CÓDIGO: DATH-SSO-2023-004
	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Versión: 1.0
		Fecha: 15/11/2023
		Página 1 de 8

## 1. OBJETIVO

Establecer el Protocolo de Prevención y Atención para los casos de Discriminación, acoso laboral y toda forma de Violencia contra la mujer en los espacios de trabajo de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil.

## 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar una cultura preventiva de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en la STECSDI;
- Implementar el protocolo para realizar la denuncia e intervención en casos de Violencia contra la mujer en la STECSDI;
- Garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos de las denuncias y seguimiento de los casos.

## 3. LINEAMIENTOS Y RESPONSABILIDADES

La Gestión Interna de Seguridad y Salud Ocupacional, la Dirección de Administración de Talento Humano, y la Coordinación General Administrativa Financiera, serán los responsables de la actualización, revisión y aprobación del presente protocolo.

La Máxima Autoridad o su delegado, los miembros titulares y suplentes del Comité Paritario, los funcionarios de Nivel Jerárquico Superior y la Dirección de Administración de Talento Humano, serán los responsables de velar por el cumplimiento del presente protocolo.

Todos los servidores y trabajadores de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, deberán dar cumplimiento obligatorio a lo establecido en el presente documento.

El protocolo no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier momento y lugar asociado a la relación laboral, donde el servidor/a o trabajador/a se encuentre realizando actividades a nombre de la STECSDI.

## 4. REFERENCIAS NORMATIVAS

- 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”*;

	<b>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI</b>	CÓDIGO: DATH-SSO-2023-004
		Versión: 1.0
	<b>DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</b>	Fecha: 15/11/2023
		Página 2 de 8

- 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*”;
- Código del Trabajo;
- Ley Orgánica del Servicio Público;
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- 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.

## 5. DEFINICIONES

**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.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

**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 o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

**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.

**Factor 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.

Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI	CÓDIGO: DATH-SSO-2023-004
		Versión: 1.0
	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Fecha: 15/11/2023
		Página 3 de 8

**Servidoras y servidores públicos:** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

**Trabajador:** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

## 6. EJE DE PREVENCIÓN

### 6.1 Implementación de la cultura preventiva

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as de la Secretaría Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, gocen 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; para ello es importante adoptar las siguientes recomendaciones:

- La Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, se compromete a erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo;
- Efectuar 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;
- Informar mediante campañas permanentes, sobre temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.

### 6.2 Programa de prevención de Riesgos Psicosociales

Como parte de las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales, la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, ejecutará las siguientes capacitaciones:

- Trabajo en equipo;
- Derechos laborales de grupos de atención prioritaria;
- Técnicas de solución de conflictos laborales;
- Socializar el protocolo de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo;
- Motivación laboral.

### 6.3 Medidas Preventivas e informativas

La Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, a fin de ejecutar medidas preventivas e informativas, desarrollara las siguientes actividades:

- Socializar el presente protocolo a los servidores/as y trabajadores/as de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, facilitando una copia digital mediante un comunicado interno, con la finalidad de que su difusión se quede como evidencia del conocimiento de las conductas sujetas a sanción;
- Informar a todo el personal de la STECSDI de manera clara y precisa, a través de Comunicados Institucionales, las actividades de prevención que ejecute la Institución y los objetivos que se pretende alcanzar, bajo el seguimiento de la Dirección de Administración de Talento Humano;

<p>Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil</p>	<p>PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI</p>	<p>CÓDIGO: DATH-SSO-2023-004</p>
		<p>Versión: 1.0</p>
	<p>DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL</p>	<p>Fecha: 15/11/2023</p>
		<p>Página 4 de 8</p>

- Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los trabajadores/as o servidores/as que se encuentren en nómina;
- Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos Psicosociales, se aplicarán metodologías específicas relacionadas a la problemática detectada y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

## 7. EJE DE ATENCIÓN

### 7.1 Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación, minimizando 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:

**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.

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.

**Imparcialidad:** La Dirección de Administración de Talento Humano, garantizará la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

**Protección y restitución de las víctimas:** Una vez que la Dirección de Administración de Talento Humano realice las respectivas investigaciones y se determine que existe discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, se deberá restituir los derechos lesionados de la víctima y fomentar su inclusión laboral.

**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 la STECSDI. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

**Interpretación más favorable:** Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de los derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral.

**No reincidencia:** La Dirección de Administración de Talento Humano, realizará un seguimiento de los casos, con la finalidad de prevenir la reincidencia del agresor o agresora.

### 7.2 Fases de actuación

#### Fase 1. Solicitud de Intervención. –

La denuncia deberá ser canalizada y receptada a través del correo institucional [denunciasacoso@infancia.gob.ec](mailto:denunciasacoso@infancia.gob.ec), medio oficial que permitirá a la Dirección de Administración de Talento Humano de la STECSDI dar inicio al protocolo de actuación.

Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI	CÓDIGO: DATH-SSO-2023-004
	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Versión: 1.0 Fecha: 15/11/2023 Página 5 de 8

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. La institución estará obligada a corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- La persona o víctima afectada;
- La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, en caso de obtener datos mediante la implementación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.

## Fase 2. Valoración Inicial. –

Tras la recepción de la denuncia por medio del correo electrónico institucional, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales, el delegado/a de la Dirección de Administración del Talento Humano y el Comité Asesor, recopilará información útil para el caso, puede incluir el análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración del responsable de seguridad y salud ocupacional o su delegado/a.

Adicionalmente, la Dirección de Administración del Talento Humano, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

## Fase 3. Resolución. –

### 7.2.1 Solución de conflictos laborales

Una vez que la Dirección de Administración de Talento Humano elabore el informe de valoración inicial y 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 aplicarán las siguientes opciones:

- Fomentar un espacio de diálogo entre las partes en conflicto;
- Aplicar régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

### 7.2.2 Activar proceso de intervención

Una vez establecida 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 de la STECSDI, se realizará la siguiente intervención:

**Conformación del Comité Asesor:** El Comité Asesor se establecerá de manera permanente en la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil y estará formada por:

- Un delegado/a de la Dirección de Asesoría jurídica
- Un Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

**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, caso contrario se establecerá el informe final. La investigación no durará más de 10 días laborales posteriores a la valoración inicial, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI	CÓDIGO: DATH-SSO-2023-004
	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Versión: 1.0 Fecha: 15/11/2023 Página 6 de 8

**Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al servidor/a o trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

**Informe Final:** Concluida la investigación, el Comité Asesor, 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 de 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 Seguimiento y Monitoreo del Servicio Público respecto de la actuación de la Dirección de Administración de Talento Humano de la STECSDI.

**Proceso de Intervención:** Una vez que la Dirección de Administración de 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 de la STECSDI, mediante el Informe final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

**Activar medidas complementarias:** Estas medidas complementarias tendrán la finalidad de evitar la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

La Gestión Interna de Seguridad y Salud Ocupacional, 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.

### 7.2.3 Resolución de archivo

La Dirección de Administración de Talento Humano de la STECSDI, archivará la solicitud de la intervención en los casos tales como:

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

### 7.2.4 Seguimiento y control

La Dirección de Administración de Talento Humano, realizará un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; asimismo, La Dirección de Administración de Talento Humano, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo los registros de denuncias de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, así como las acciones implementadas de conformidad con los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA STECSDI	CÓDIGO: DATH-SSO-2023-004
		Versión: 1.0
	DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN INTERNA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Fecha: 15/11/2023
		Página 7 de 8

## 8. EJE DE REPARACIÓN

### 8.1 Garantías y medidas

Los/as servidores/as y trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, tendrán el apoyo de la institución para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado en el informe final el cambio a otra una unidad administrativa (siempre que se cumpla con el perfil requerido), bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima.

El/la servidor/a y trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

### 8.2 Medidas de sanción

En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador. En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo, el/la trabajador/a obtendrá la liquidación por despido intempestivo.

### 8.3 Medidas adicionales

Las denuncias de acoso, discriminación y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que se pongan en conocimiento del Ministerio del Trabajo, se remitirán a la STECSDI a fin de que se observe el proceso establecido en el presente protocolo.

Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores;
- Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas;
- Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes;
- Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.

## 9. ANEXO

### 9.1 Flujograma del protocolo de intervención

