



**EMPRESA PÚBLICA CUERPO
DE BOMBEROS DE MILAGRO**
Sirviendo desde 1888



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



☎ 593 (4) 3830394

📄 Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador

📍 Calles Simón Bolívar y Chimborazo

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	2 de 33

Rol/Responsable	Firma
Elaborado por: Ing. Solange Rosillo López TÉCNICO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	 Solange Mishell Rosillo Lopez 
Elaborado por: Lcda. Kerly Vera Arellano TRABAJADORA SOCIAL	 Firmado electrónicamente por: KERLY ROSALIA VERA ARELLANO Validar únicamente con FirmaEC
Elaborado por: Dr. Luis Tucunango Barros MÉDICO OCUPACIONAL	 Luis Antonio Tucunango Barros 
Revisado por: Ing. Candy Sánchez Ramírez DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	 Candy Elena Sanchez Ramírez 
Aprobado por: TCrnl. (B) Ing. Juan Pablo Rafo Guevara GERENTE GENERAL / REPRESENTANTE LEGAL	 Firmado electrónicamente por: JUAN PABLO RAFFO GUEVARA Validar únicamente con FirmaEC

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM		Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
			Fecha:	2025/10/31
			Versión:	2.0
			Página:	3 de 33

CONTENIDO

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	4
2. INTRODUCCIÓN	5
3. OBJETIVOS	6
4. ALCANCE	6
5. PRINCIPIOS RECTORES	7
6. BASE LEGAL	9
7. DEFINICIONES	18
8. ENFOQUES	21
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN	22
10. EJES	22
10.1. EJE DE PREVENCIÓN	22
10.2. EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS	23
10.3. EJE DE ATENCIÓN	24
FASE 1 Solicitud de intervención	24
FASE 2 Valoración inicial	25
FASE 3 Resolución	25
10.4. ACTIVAR PROCESO DE INTERVENCIÓN	26
10.5. RESOLUCIÓN DE ARCHIVO	28
10.6. EJE DE REPARACIÓN Y SANCIÓN	28
10.7. EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30
11. DISPOSICIÓN FINAL	31
ANEXO	32
ANEXO 1	32
ANEXO 2	29

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	4 de 33

1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Razón Social	Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro EP-CBM.
Registro único de contribuyentes (RUC):	0968591390001
Representante legal:	TCrnl. (B) Ing. Juan Pablo Raffo Guevara.
Actividad Económica	Prevención y Extinción de Incendios: Administración y Funcionamiento de Cuerpos Ordinarios y Auxiliares de Bomberos.
Número de trabajadores:	65
Fecha de elaboración	31/10/2025
Responsables de la elaboración:	- Ing. Solange Rosillo López Técnico de seguridad y salud ocupacional - Lcda. Kerly Vera Arellano Trabajadora Social - Dr. Luis Tucunango Barros Medico Ocupacional

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM		Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
			Fecha:	2025/10/31
			Versión:	2.0
			Página:	5 de 33

2. INTRODUCCIÓN

El mayor desarrollo de la tecnología para los puestos de trabajo, la globalización de los mercados y la necesidad de trabajadores multifuncionales han aumentado el grado de carga mental al que están expuestos, incluso por sobre los riesgos físicos en sectores tales como servicios, comercio y finanzas.

El accionar del programa se elabora considerando la importancia que tiene el estado de salud de los trabajadores, servidores y bomberos de EP-CBM, por ende, el cumplimiento con sus actividades laborales de manera segura y se ha centrado en acciones preventivas, educativas y participativas para implementar hábitos y estilos de vida saludable a fin de reducir los riesgos en los espacios laborales.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017- 0052 dice que 'Ser la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades...'; por lo cual, es necesario la implementación de este protocolo de prevención y atención en casos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	6 de 33

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Establecer acciones y procedimientos para prevenir, identificar, intervenir y denunciar casos de discriminación, acoso laboral y violencia de género en la Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro (EP-CBM), promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos mediante la socialización del presente protocolo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implementar acciones para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral considerando sus condiciones particulares de salud, enfermedad y otras que pudieran incidir en su normal desarrollo.
- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y todo tipo de violencia de género en los espacios laborales y brindar medidas de prevención, protección, atención, contención, acompañamiento contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad de la institución, de manera rápida, ágil y eficaz y garantizando la integridad de las víctimas.
- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y todo tipo de violencia de género en todas las áreas institucionales, mediante mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.

4. ALCANCE

En el siguiente protocolo se ha desarrollado sobre la figura del acoso en el ámbito laboral ya que es una forma de violencia que perturba gravemente su calidad de vida y limitando el ejercicio de sus derechos; por lo que ha sido considerado por muchos países como una conducta que constituye discriminación.

En el Ecuador, no se ha prestado gran vigilancia al tema, a pesar de haber una tendencia mundial hacia la defensa de los derechos laborales en este tipo de actos y el establecimiento de legislaciones para su prevención, sanción y protección de los afectados.

El programa es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro frente a otros miembros de esta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con la Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	7 de 33

La metodología empleada está dentro de los retos, perspectivas y perfeccionamiento del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se apoya en la utilización de métodos y técnicas para la recolección de datos y el análisis de la información.

Mediante el análisis e interpretación de resultados se logrará evidenciar la necesidad de establecer sanciones específicas a quienes cometan actos en contra de la ley que afecta principalmente a grupos vulnerables, débiles y susceptibles de ser víctimas del acoso laboral.

5. PRINCIPIOS RECTORES

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.

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.

Igualdad y no discriminación. - Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna mujer u hombre miembro de la institución puede ser discriminada/o, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.

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).

Igualdad de oportunidades. - Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

Imparcialidad. - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

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.

☎ 593 (4) 3830394

📮 Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador

📍 Calles Simón Bolívar y Chimborazo

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	8 de 33

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.

Pro - persona. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de derechos de las mujeres u hombres víctimas o en potencial situación de violencia.

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.

Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

Profesionalismo. - Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente protocolo realizarán un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.

Principio de celeridad. - Las acciones, procedimientos y medidas descritos en el presente Protocolo, deberán llevarse a cabo de manera ágil y oportuna, eliminando trámites que no sean indispensables, a fin de resolver acuciosamente y con la mayor inmediatez posible. Principio de Imparcialidad: Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.

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.

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.

No repetición. - Es el compromiso institucional de tomar medidas eficaces para que los hechos denunciados no vuelvan a ocurrir.

Sexismo. - El sexismo es el conjunto de valores legitimadores de la superioridad sexual y desde luego, de la inferioridad sexual, es decir la sexometría, como medida valorativa a partir del sexo de las personas. (...) Son también formas de comportamiento, acciones

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	9 de 33

concretas, actitudes, afectos y afectividad. Toda la subjetividad está permeada por el sexismo en cada persona.

Integralidad. - Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias dentro y fuera de la institución para la atención en los casos de acoso, violencia y discriminación.

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.

Derecho a la defensa. - Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional.

Transversalidad. - En todas las medidas de sensibilización, prevención, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programadas que se ejecuten bajo esta ley y se integrará un enfoque de género.

Atención, protección y acompañamiento. - La persona afectada recibirá atención prioritaria y especializada durante todo el proceso para garantizar su integridad física, psicológica y sexual a través de la gestión de medidas de protección, orientación gratuita y acompañamiento en los trámites internos respectivos, siempre y cuando lo desee.

Derivación notificación y respuesta efectiva. - Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución. En los casos en los que la ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciadas y derivadas al Sistema de Justicia.

6. BASE LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 3.- *Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.*

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios que indican de manera resumida lo siguiente:

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	10 de 33

1. **Ejercicio y exigibilidad:** Los derechos pueden ser ejercidos, promovidos y exigidos de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes, quienes tienen la obligación de garantizarlos.
2. **Igualdad y no discriminación:** Todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Se prohíbe toda forma de discriminación por motivos personales o colectivos, y el Estado debe adoptar medidas de acción afirmativa para alcanzar la igualdad real.
3. **Aplicación directa e inmediata:** Los derechos y garantías constitucionales y los establecidos en instrumentos internacionales son de aplicación directa por cualquier autoridad pública, sin necesidad de requisitos adicionales.
4. **Irrestricción:** Ninguna norma jurídica puede limitar o restringir el contenido esencial de los derechos y garantías constitucionales.
5. **Interpretación favorable:** Las servidoras y servidores públicos deben aplicar siempre la norma o interpretación más favorable para la vigencia efectiva de los derechos.
6. **Carácter universal:** Todos los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.
7. **Reconocimiento amplio:** El reconocimiento de los derechos establecidos en la Constitución no excluye otros que deriven de la dignidad humana o sean necesarios para el pleno desarrollo de las personas y colectividades.
8. **Progresividad:** El desarrollo y protección de los derechos debe ser progresivo; se prohíben medidas regresivas que los limiten o disminuyan injustificadamente.
9. **Obligación y responsabilidad del Estado:** El más alto deber del Estado es respetar y hacer respetar los derechos. Será responsable por violaciones a estos, por deficiencias en los servicios públicos o actuaciones indebidas de sus funcionarios, debiendo reparar los daños causados y ejercer el derecho de repetición contra los responsables.

Art. 33.- *El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.*

En el Art. 66 La Constitución reconoce y garantiza a todas las personas, sin distinción alguna, el pleno ejercicio de los siguientes derechos fundamentales:

1. Derecho a la vida y a una existencia digna: Comprende la inviolabilidad de la vida, la prohibición de la pena de muerte y el derecho a una vida digna con acceso a salud, alimentación, agua, vivienda, educación, trabajo, seguridad social y demás servicios esenciales.
2. Derecho a la integridad personal: Incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual; el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; y la prohibición de la tortura, tratos crueles o degradantes, desaparición forzada y experimentación contraria a los derechos humanos.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	11 de 33

3. Derecho a la igualdad y no discriminación: Todas las personas son iguales ante la ley, con derecho a la igualdad formal y material, sin ningún tipo de discriminación.
4. Derechos de libertad y desarrollo personal:
 - Libre desarrollo de la personalidad.
 - Libertad de pensamiento, opinión, expresión, religión y creencias.
 - Libertad sexual y reproductiva, incluyendo decisiones informadas sobre la vida sexual y número de hijos.
 - Derecho a la objeción de conciencia, siempre que no vulnere derechos ajenos.
 - Derecho a asociarse, reunirse, manifestarse y transitar libremente por el territorio nacional.
 - Prohibición del trabajo forzoso, la esclavitud, la servidumbre, la trata y el tráfico de personas.
5. Derechos de honra, intimidad y datos personales:
 - Protección al honor, buen nombre, imagen, voz y datos personales.
 - Derecho a la intimidad personal y familiar, inviolabilidad de correspondencia y domicilio.
 - Reserva sobre convicciones personales, religiosas o políticas.
6. Derechos económicos y laborales:
 - Libertad de trabajo y contratación.
 - Derecho a desarrollar actividades económicas bajo principios de responsabilidad social y ambiental.
 - Acceso a bienes y servicios públicos y privados de calidad.
 - Derecho a la propiedad con función y responsabilidad social y ambiental.
7. Derechos ambientales y culturales:
 - Derecho a vivir en un ambiente sano, equilibrado y libre de contaminación.
 - Derecho a la identidad personal y colectiva, y a participar en la vida cultural de la comunidad.
8. Garantías de libertad y justicia:
 - Derecho a presentar quejas y peticiones a las autoridades y recibir respuestas motivadas.
 - Prohibición de prisión por deudas, salvo por pensiones alimenticias.
 - Derecho a la protección judicial frente a cualquier vulneración de libertades

Art. 70.- *El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.*

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	12 de 33

Art. 76.- *En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:*

- 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.*
- 2. Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.*
- 3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.*
- 4. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.*
- 5. En caso de conflicto entre dos leyes de la misma materia que contemplen sanciones diferentes para un mismo hecho, se aplicará la menos rigurosa, aun cuando su promulgación sea posterior a la infracción. En caso de duda sobre una norma que contenga sanciones, se la aplicará en el sentido más favorable a la persona infractora.*
- 6. La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza.*
- 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:*
 - a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento.*
 - b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa.*
 - c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones.*
 - d) Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.*
 - e) Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto.*

593 (4) 3830394

Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador

Calles Simón Bolívar y Chimborazo

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	13 de 33

f) Ser asistido gratuitamente por una traductora o traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma en el que se sustancia el procedimiento.

g) En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público; no podrá restringirse el acceso ni la comunicación libre y privada con su defensora o defensor.

h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra.

i) Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto.

j) Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo.

k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto. l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados.

m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos.

Art. 83.- *Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:*

Numeral 14.- Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual...

Art. 331.- *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.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	14 de 33

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".

CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

Art. 156.- *Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar: La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.*

Art. 157.- *Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar: Comete delito de violencia psicológica la persona que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, pensamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, manipulación, chantaje, hostigamiento, humillación, o aislamiento, o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica, contra la mujer o miembros del núcleo familiar, y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.*

Art. 158.- *Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar. - La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.*

Art. 159.- *Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. – Será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días, persona que hiera, lesione golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días.*

Art. 166.- *Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la*

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	15 de 33

víctima, con la amenaza de causar a la víctima o aun tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a cinco años.

Art. 170.- *Abuso sexual. - La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.*

Art. 171.- *Violación. - Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:*

- 1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.*
- 2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.*
- 3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.*

Art. 176.- *Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.*

Art. 177.- *Actos de odio. - La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, ser sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionarán con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.*

Art. 465.- *Exámenes médicos y corporales. – Podrán efectuarse exámenes médicos o corporales de la persona procesada o de la víctima en caso de necesidad para constatar circunstancias relevantes para la investigación, de acuerdo con las siguientes reglas:*

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	16 de 33

1. En los casos de delitos contra la integridad sexual y reproductiva, trata de personas e infracciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cuando una persona ponga en conocimiento que ha sido víctima de una de tales infracciones penales y exista peligro de destrucción de huellas o rastros de cualquier naturaleza en su persona, los centros de salud públicos o privados acreditados a los que se acuda, deberán practicar, previo consentimiento escrito de la víctima o de su representante, los reconocimientos, exámenes médicos y pruebas biológicas correspondientes.

5. Se podrá solicitar un peritaje psicológico en los casos de violencia sexual, contra la mujer o miembros del núcleo familiar u otros delitos, especialmente cuando la víctima sea niña, niño, adolescente, adulto mayor o mujer embarazada. Estos se realizarán en centros especializados acreditados en esta temática.

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 46.1.- *Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta 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.*

Art. 172.- *Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:*

8. Por el cometimiento de violencia y acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - *Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: literal n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;*

Art. 24.- *Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. - Prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:*

(...) "Art.- *Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas*

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	17 de 33

en la Constitución, esta 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 y/o servidora o servidor público, 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, y/o servidora o servidor público, 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.” (...)

Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:

(...) l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediano o inmediato o a una persona subalterna; y,

o) Las demás que establezca la Ley. (...)

LEY ORGÁNICA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Art. 10.- Tipos de violencia. - Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia: (...) las cuales se clasifican en: **Violencia física. Violencia psicológica. Violencia sexual. Violencia simbólica. Violencia política.**

Art. 11.- Concurrencia de violencias. - Los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta Ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos.

Art. 12.- 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

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	18 de 33

contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...)

Los cuales se detallan a continuación: Intrafamiliar o doméstico, Educativo, Laboral, Deportivo, Estatal e institucional, Centros de Privación de Libertad, Mediático y cibernético, En el espacio público o comunitario, Centros e instituciones de salud, y Emergencias y situaciones humanitarias.

ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2025-102 CAPÍTULO I GENERALIDADES

Art. 3.- Espacio laboral / Mundo del trabajo. - *La presente norma se aplicará cuando las conductas de discriminación, violencia y acoso laboral, ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, 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; y,*
- 4. En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.*

7. DEFINICIONES

- a) Discriminación por razones de género:** La discriminación por razón de género se define como: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera". La discriminación puede provenir de la ley (de jure) o de la práctica (de facto). La CEDAW reconoce y aborda ambas formas de discriminación, ya sea que estén recogidas en las leyes, políticas, procedimientos o en la práctica.
- b) 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.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	19 de 33

- c) 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.
- d) Acoso sexual u hostigamiento sexual:** "Es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta, o amenaza de tal conducta, basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe" (OIT, 2013) o que causa o puede causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia o acoso por razón de género. Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.
- e) Ciberacoso laboral:** Es "cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC" en el contexto del trabajo donde el resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Violencia física.** - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	20 de 33

- i) **Violencia psicológica.-** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar a las mujeres.

- j) **Violencia sexual.-** Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.
- k) **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.

- l) **Factores de riesgo psicosocial:** Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	21 de 33

ambientales que pueden tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud, física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

8. ENFOQUES

De conformidad con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, el presente Protocolo se sustenta en los siguientes enfoques, los cuales orientan la formulación, aplicación y evaluación de las acciones institucionales para la prevención y erradicación de la discriminación, la violencia y el acoso laboral:

- 7.1. Enfoque de género:** Reconoce que las relaciones entre hombres y mujeres se han construido históricamente bajo patrones sociales y culturales que han generado inequidades, violencia y vulneración de derechos. Este enfoque promueve la transformación de dichos patrones hacia prácticas equitativas que garanticen la plena igualdad de oportunidades y una vida libre de violencia para todas las personas, sin distinción de género.
- 7.2. Enfoque de derechos humanos:** Establece como principio rector el respeto, la promoción y la garantía efectiva de los derechos humanos de todas las personas. Su objetivo es asegurar el reconocimiento, la protección y la realización plena del derecho a la integridad, la dignidad y una vida libre de violencia y discriminación.
- 7.3. Enfoque de interculturalidad:** Reconoce y valora la diversidad cultural, étnica y lingüística existente en el Estado ecuatoriano, promoviendo el respeto y la convivencia armónica entre los distintos pueblos, nacionalidades y comunidades. Este enfoque rechaza cualquier práctica o manifestación que implique discriminación, exclusión o violencia basada en diferencias culturales.
- 7.4. Enfoque intergeneracional:** Reconoce las particularidades, necesidades y derechos específicos de las distintas etapas del ciclo de vida —niñez, adolescencia, juventud, adultez y vejez—. Este enfoque promueve la identificación oportuna de vulnerabilidades y la adopción de medidas diferenciadas que garanticen la protección integral de las personas en cada etapa.
- 7.5. Enfoque de integralidad:** Considera que la violencia contra las mujeres, en todas sus formas y expresiones, es un fenómeno estructural y multicausal presente en los diferentes ámbitos de la vida social. Por tanto, la prevención, atención y erradicación de la violencia deben abordarse de manera articulada, coordinada e integral en todos los espacios donde las mujeres desarrollan su vida personal, laboral y comunitaria.
- 7.6. Enfoque de interseccionalidad:** Reconoce que las personas pueden experimentar múltiples y simultáneas formas de discriminación derivadas de condiciones sociales, económicas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas, de orientación sexual o de identidad de género, entre otras. Este enfoque orienta las acciones institucionales para adecuarlas a las diversas realidades,

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM		Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
			Fecha:	2025/10/31
			Versión:	2.0
			Página:	22 de 33

garantizando una atención inclusiva, equitativa y con enfoque diferenciado para la prevención, protección y restitución de derechos.

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen todos los funcionarios, servidores y trabajadores de la EPCBM en todos sus centros de trabajo frente a ellos mismos o frente a personas que colaboren de alguna manera con la institución, pudiendo ser estas:

- Personal que brinda servicios permanentes/complementarios en nuestras instalaciones (limpieza, mantenimiento, entre otros).
- Participantes de colegios o universidades. Para efectos de este Protocolo, el concepto de "lugar de trabajo" no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la EPCBM.

10.EJES

La Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro (EPCBM) actuará conforme a los siguientes ejes estratégicos, orientados a garantizar la prevención, detección, atención, reparación y erradicación de toda forma de discriminación, violencia o acoso laboral dentro de la institución:

10.1. EJE DE PREVENCIÓN

La Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro, implementara procesos de formación continua que permitan generar una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la inclusión, disminuyendo factores de riesgos psicosocial y previamente conductas de acoso o discriminación.

10.1.1. Proceso de sensibilización y capacitación

- Desarrollar campañas de sensibilización, mediante los medios digitales institucionales, dirigidas a todo el personal para prevenir conductas de acoso u hostigamiento laboral.
- Implementar programas de formación, conforme a la normativa vigente, que contemplen respuestas inmediatas ante casos de acoso u hostigamiento y eviten la revictimización.
- Adoptar e implementar el Plan de Igualdad, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	23 de 33

- d. Elaborar y poner en vigencia el Protocolo, notificando su contenido a todo el personal mediante los canales oficiales institucionales.

10.1.2. Política de Cero Tolerancia

La EPCBM adopta y declara la Política de Cero Tolerancia frente a la discriminación, violencia y acoso laboral, como parte de su compromiso institucional de garantizar un entorno laboral seguro y digno.

Elementos principales:

- **Declaratoria oficial de la Gerencia General:** La Gerencia General comunicará oficialmente la adopción de la política "Ambiente laboral libre de violencia y acoso", mediante resolución y su difusión en carteleras, correo institucional y reuniones informativas.
- **Aplicación transversal:** La política es de cumplimiento obligatorio para todo el personal de la EPCBM, sin distinción de jerarquía. Será incluida en el Reglamento Interno de Trabajo, contratos y procesos disciplinarios de la institución.
- **Cultura de respeto y equidad:** Se promueve un ambiente de trabajo basado en los valores de integridad, diversidad, inclusión y respeto mutuo. Se prohíben expresiones, bromas o actitudes discriminatorias por motivos de género, edad, orientación sexual, etnia, discapacidad, religión o ideología.
- **Medidas disciplinarias claras:** Toda conducta comprobada de violencia, discriminación o acoso será sancionada conforme al Código del Trabajo, la LOSEP, el Reglamento Interno y demás normativa aplicable, pudiendo incluir amonestaciones, multas, suspensión o visto bueno.

10.1.3. Canales de comunicación y asertivos

La EPCBM garantiza a sus trabajadores canales internos **accesibles, seguros y confidenciales** para la presentación de denuncias relacionadas con discriminación, violencia o acoso laboral, con el fin de reducir el miedo o desconfianza y asegurar el acompañamiento institucional.

Las denuncias podrán presentarse **presencialmente, por escrito (físico o digital)** o mediante **correo electrónico institucional**. La institución asegurará que estos medios sean protegidos, confidenciales y de fácil acceso para todo el personal.

10.2.EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS

Este eje tiene como objetivo reconocer de manera temprana cualquier situación que pueda constituir discriminación, acoso o violencia en el entorno laboral de la Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro (EPCBM). La detección oportuna permite

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	24 de 33

intervenir antes de que los hechos se agraven, proteger a las posibles víctimas y garantizar un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

La identificación se centra en señales directas e indirectas que pueden manifestarse en comportamientos, condiciones de trabajo y cambios en la interacción entre servidores administrativos, personal operativo y mandos institucionales.

- a) Comentarios ofensivos o estereotipos de género, raza, orientación sexual, entre otros.
- b) Condiciones de trabajo hostiles o intimidantes.
- c) Actos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia.
- d) Cambios en el rendimiento laboral.
- e) Aislamiento social o emocional de la víctima.
- f) Estrés, ansiedad o baja autoestima.

10.3.EJE DE ATENCIÓN

Este eje establece los **criterios, fases y procedimientos** para atender las denuncias de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito laboral

10.3.1. Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento.

Toda acción relacionada a discriminación, acoso y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar la progresión de los hechos y minimizar sus consecuencias para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as.

FASE 1 Solicitud de intervención

10.3.2. Conocimiento de la denuncia o hechos de acoso, discriminación y/o violencia de género

10.3.3. La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Dirección de Administración de Talento Humano; o a la máxima autoridad de la EPCBM. **Formato de denuncia**

La institución contará con un formato predefinido, siempre disponible en físico y digital, accesible para todos los servidores/as y trabajadores/as, sin necesidad de gestión documental compleja. **Anexo 1**

10.3.4. Presentación de la denuncia

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	25 de 33

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. La Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Dirección de Administración de Talento Humano en base a datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.
- c. Una tercera persona que tenga conocimiento del hecho.
- d. El Comité de Igualdad de la institución.

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

FASE 2 Valoración inicial

- a. Tras la recepción de la denuncia, como parte del reposo de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales el Director/a de Administración de Talento Humano o su delegado, deberá recopilar información útil para el caso, donde podrá incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como la valoración de una profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.
- b. Adicionalmente, el Director/a de Administración de Talento Humano o su delegado, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

FASE 3 Resolución

10.3.5. Solución de conflictos laborales

Si del informe de valoración inicial emitido por la Dirección de Administración de Talento Humano se determinara que los hechos corresponden a un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan dentro de los preceptos de discriminación, acoso o violencia de género en los espacios de trabajo, se podrán aplicar una o más de las siguientes acciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo y mediación entre las partes involucradas, promoviendo la resolución pacífica del conflicto.
- b. Implementar mecanismos institucionales de resolución de conflictos interpersonales, en caso de ser necesario.
- c. Aplicar el procedimiento disciplinario correspondiente, sin distinción del régimen laboral al que pertenezca el servidor o trabajador, conforme a la normativa que

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	26 de 33

rige para el sector público, según corresponda, y en atención a la gravedad de la falta cometida.

10.4. ACTIVAR PROCESO DE INTERVENCIÓN.

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación acoso y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral, se recomienda usar los siguientes modelos de intervención.

- a) Conformación del Comité Asesor.** - Será un órgano de carácter permanente en la Agencia formado por:
- Un (1) delegado de la Gerencia General de la EPCBM con perfil jurídico.
 - Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciera sus veces.
 - Un (1) una persona delegada de la institución que sea parte del Comité de Igualdad o de la unidad de gestión social unidad de psicología de emergencias o quien haga sus veces.
- b) Proceso de acompañamiento:** Una vez que se disponga el proceso de intervención por la existencia de una práctica de discriminación, acoso y/o violencia de género, la institución dispondrá que un delegado del Comité Asesor (la persona más idónea por experiencia, formación, empatía evidenciada) para que acompañe a la víctima en todo el proceso, desde que inicia la investigación hasta el cierre del caso, mediante la aplicación de guías de acompañamiento y autocuidado que haya formulado la institución.
- c) Aplicación de lineamientos de investigación:** Para realizar la intervención sobre una denuncia, se deberán haber establecido lineamientos para ejecutar la investigación, que consten en un instructivo para intervenir en los casos.
- d) Investigación:** Una vez que la Dirección de Talento Humano realice la valoración inicial, solicitará la activación del Comité Asesor y pedirá su intervención.

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 deberá realizarse según lo establecido en el instructivo, no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser documentada, protegida y custodiada por el Comité Asesor.

El Comité que está a cargo de la investigación deberá considerar los argumentos expuestos por la persona denunciante y la persona denunciada. De igual manera el Comité deberá identificar posibles testigos o personas del entorno laboral que puedan aportar información relevante y recopilar testimonios.

☎ 593 (4) 3830394

📍 Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador

📍 Calles Simón Bolívar y Chimborazo

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	27 de 33

Además, se deberá dejar en claro que el Comité deberá identificar patrones de abuso de autoridad cuando se denuncian superiores, todo lo cual debe constar en el instructivo de investigación.

El Comité deberá calificar los hechos con base a la información recogida y deberá señalar el tipo de vulneración que se ha cometido, estableciendo si se trata de discriminación por sexo, orientación sexual, identidad de género u otra discriminación; acoso laboral, sexual y/o algún tipo de violencia de género.

e) Derecho a la defensa. - El Comité Asesor, solicitará al funcionario/a, y/o servidor/a y/o trabajador/a acusado/a, las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

f) Informe final. - Finalizada la investigación, el Comité remitirá el informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de la falta, remitirá el expediente al Director/a de Administración de Talento Humano de la EPCBM, para que resuelva/disponga lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario, de la LOSEP, del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por Ministerio del Trabajo según corresponda. Asimismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente. No obstante, se pueden 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 de Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión de Talento Humano respecto a la situación de la Dirección de Talento Humano (en el caso del personal amparado por la LOSEP) y en la Dirección de Inspectorías de trabajo por discriminación, acoso y todo tipo de violencia de género en los espacios de trabajo (en el caso del personal amparado por el Código de Trabajo).

g) Proceso de Intervención. - Una vez que el Directo/a de Talento Humano reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral, mediante el Informe Final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

En los presuntos casos de acoso o violencia sexual, se debe poner en conocimiento de la autoridad competente del sistema judicial, en coordinación con la víctima, para que proceda con la investigación respectiva, porque es importante evitar la revictimización.

Se deberá activar medidas cautelares dictaminadas por cualquier proceso jurídico, orientadas a la protección de las víctimas garantizando el derecho de no retaliación.

h) Activar medidas complementarias. - Se activarán medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima. El funcionario de Trabajo Social, brindará atención e informará



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	28 de 33

a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

- i) **Comunicación de la Resolución.** -Una vez aplicados todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

10.5.RESOLUCIÓN DE ARCHIVO

El Director/a de Administración de Talento Humano de la EPCBM, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- La admisión de la denuncia por parte del denunciante.
- La falta de objeto de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

10.6.EJE DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

10.6.1. Garantías y medidas

Los servidores/as y trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia de género en los espacios de trabajo verificados por la Dirección de Administración de Talento Humano o su delegado, tendrán el apoyo de la institución para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades. El/la servidora víctima de discriminación, acoso, violencia de género recibirá acompañamiento en todo el proceso, como se estableció en el eje de atención, en la fase de actuación. Este acompañamiento será permanente y garantizando su estabilidad en todos los ámbitos, así como su integridad, aplicando procedimientos contención emocional.

El 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, u instituciones del sistema de salud, hasta conseguir su restablecimiento.

10.6.2. Medidas de sanción

Las medidas de sanción se aplicarán de acuerdo con el sector:

- a) **Amparados por la LOSEP.** - En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.
- b) **Amparados por el Código de Trabajo.** - 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 8 al

☎ 593 (4) 3830394

📮 Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador

📍 Calles Simón Bolívar y Chimborazo

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	29 de 33

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.

10.6.3. Medidas adicionales

- a) **Amparados por la LOSEP.** - Las denuncias de acoso, discriminación y violencia de género en los espacios laborales que se pongan en conocimientos del Ministerio del Trabajo, se remitirán a la institución correspondiente a fin de que se observe el proceso establecido en el presente protocolo.
- b) **Amparados por el Código de Trabajo.** - Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debería ser última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la institución y las vías de actuación interna.

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 aconsejan las vías anteriores.

c) **Medidas correctivas y de no repetición (capacitación, advertencia, sanciones disciplinarias, entre otros).**

Con el fin de prevenir la reincidencia y fomentar una cultura institucional de respeto, la EPCBM aplicará:

- Capacitación obligatoria para todo el personal en igualdad, prevención de acoso y violencia, y promoción de ambientes inclusivos.
- Sanciones disciplinarias internas proporcionales a la falta (amonestaciones, suspensiones, etc.).
- Ajustes en procesos institucionales, fortaleciendo protocolos, supervisión y políticas internas.
- Monitoreo y evaluación continua del clima laboral posterior a la intervención.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM	Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
		Fecha:	2025/10/31
		Versión:	2.0
		Página:	30 de 33

10.7.EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Director/a de Administración de Talento Humano o su delegado, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral. Asimismo. La DATH o su delegado, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control de la Gestión de Talento Humano, los registros de denuncias de discriminación acoso laboral y todo tipo de violencia de género en el ámbito laboral; y las acciones implementar, conforme establecido por el Ministerio de Trabajo.

El grupo de Trabajo responsable de implementar la política institucional de igualdad o de hacer seguimiento a la implementación del protocolo, deberá establecer reuniones de seguimiento trimestral para asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas en todas sus fases.

10.7.1. Monitoreo trimestral de casos denunciados

La EPCBM realizará un seguimiento sistemático de todos los casos denunciados, a fin de verificar su evolución y el cumplimiento de las medidas de protección y correctivas adoptadas. Este proceso incluye:

- Registro detallado de casos: mantener una base de datos actualizada con la información de cada denuncia, incluyendo fecha, tipo de situación, compañía bomberil o área administrativa involucrada, medidas adoptadas y resultados de la intervención.
- Informe semestral: elaborar un reporte consolidado dirigido a la Dirección General de la EPCBM, que incluya estadísticas, hallazgos y recomendaciones de mejora.

10.7.2. Evaluación anual

Con el fin de asegurar la pertinencia y efectividad del protocolo institucional, la EPCBM realizará una evaluación integral anual que comprende:

- Revisión general del protocolo: análisis de los ejes de prevención, identificación, atención, seguimiento y evaluación, verificando que los procedimientos, canales de denuncia y medidas implementadas sean eficaces y se ajusten a la normativa laboral vigente.
- Consulta con el personal: aplicación de encuestas anónimas, entrevistas confidenciales o espacios de retroalimentación para conocer la percepción de los servidores bomberiles y administrativos sobre la efectividad del protocolo y el clima laboral.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	31 de 33

- Ajustes y mejoras: actualizar los procedimientos institucionales, fortalecer los canales de denuncia, implementar capacitaciones específicas y adoptar nuevas estrategias preventivas según los hallazgos.
- Informe anual: presentar a la Dirección General de la EPCBM un reporte con conclusiones y recomendaciones para la mejora continua en la gestión de riesgos psicosociales, la prevención de violencia y la promoción de un ambiente de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.

11.DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral de la Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro (EPCBM) constituye un compromiso institucional firme con la promoción de un entorno de trabajo digno, respetuoso, inclusivo y seguro para todo el personal operativo, administrativo y de apoyo.

La EPCBM reafirma su política de tolerancia cero frente a cualquier conducta de acoso, violencia o discriminación, garantizando la aplicación de las medidas aquí establecidas y el cumplimiento de la normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos y laborales.

Este protocolo será de cumplimiento obligatorio para todas y todos los servidores públicos y trabajadores de la institución, sin excepción. Su implementación no solo responde a la obligación legal, sino que busca consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la erradicación de toda forma de violencia laboral, fortaleciendo así la misión de servicio público de la EPCBM hacia la ciudadanía.

El presente Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral - EPCBM entrará en vigor partir de su aprobación por la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo.

Dado en la ciudad de Milagro, el día 31 de octubre del año 2025.

 **593 (4) 3830394**

 **Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador**

 **Calles Simón Bolívar y Chimborazo**



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

Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
Fecha:	2025/10/31
Versión:	2.0
Página:	32 de 33

ANEXOS

ANEXO 1

**Formulario de Denuncia en Casos de Discriminación, Acoso y Toda de
Violencia de Género en el Ámbito Laboral**

FORMULARIO - REGISTRO DE INFORMACIÓN DE DENUNCIA					
Nombres y Apellidos Completos de Denunciante:			Área de Trabajo:		
			Cargo que Ocupa:		
			Número de Cédula:		
			Número de Teléfono:		
Nombres y Apellidos Completos del Denunciado:		Área de Trabajo:		Cargo que Ocupa:	
Marque con una X el tipo de Violencia Denunciada en el Ámbito Laboral: revisar definiciones en el reverso (*)		ACOSO LABORAL (sexual u hostigamiento sexual; sexual laboral)		DISCRIMINACIÓN (en el espacio laboral; por razones de género)	VIOLENCIA (de Género contra las mujeres; física; psicológica; sexual; contra la mujer en el ámbito laboral)
Nº	Fecha del Hecho	Detalle de Manera Individual cada Hecho o Acontecimiento:	Detalle de Documentos de Respaldo Presentados por cada Hecho o Acontecimiento:	Nombres y Apellidos del Personal que Atestiguó el Hecho o Acontecimiento (de ser el caso)	
1					
2					
3					
FIRMA DEL DENUNCIANTE:					

☎ 593 (4) 3830394

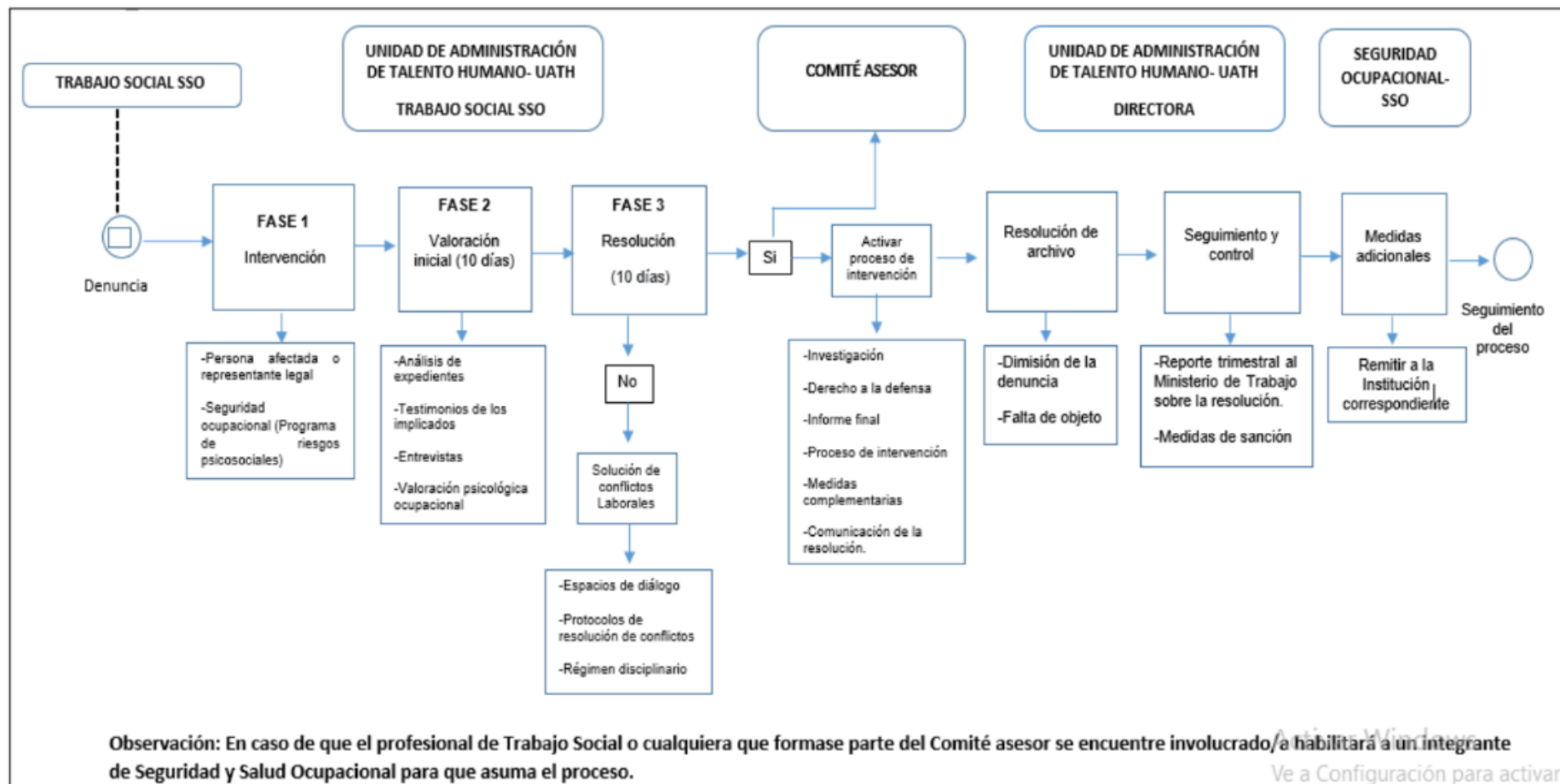
📮 Código Postal: 091701 / Milagro-Ecuador

📍 Calles Simón Bolívar y Chimborazo

	PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL - EPCBM		Código:	EPCBM-DATH-SSO-PRT-002
			Fecha:	2025/10/07
			Versión:	1.0
			Página:	29 de 33

ANEXO 2

Flujograma de procedimientos y actuación en casos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia género en el ámbito laboral (MDT)



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DEL TRABAJO
RESOLUCIÓN Nro. DVA2025433367

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 EMPRESA PUBLICA CUERPO DE BOMBEROS DE MILAGRO EP-CBM, domiciliada en el cantón MILAGRO, provincia de GUAYAS, fue presentado al Ministerio del Trabajo, con fecha Martes 20 de Enero de 2026 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 EMPRESA PUBLICA CUERPO DE BOMBEROS DE MILAGRO EP-CBM; con domicilio en el cantón MILAGRO, provincia de GUAYAS, con fecha Martes 20 de Enero de 2026;

Artículo 2.- Quedan incorporadas al Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la discriminación, violencia y acoso laboral de la empresa EMPRESA PUBLICA CUERPO DE BOMBEROS DE MILAGRO EP-CBM, 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 20 días del mes de ENERO de 2,026.



MGS. GRIJALVA FIGUEROA LUISA GEMA
DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE GUAYAQUIL
MINISTERIO DEL TRABAJO