

MEMORANDO CIRCULAR No GADMFO-DTH-2025-3266

PARA:

Tlga. Shirma Cortés Sanmiguel – **Alcaldesa del GADMFO**
Ab. Vinicio Zambrano Cuenca – **Secretario de Concejo Municipal**
Mgs. Luis Xavier Solís – **Procurador Síndico**
Mgs. Amada Cox Lituma – **Directora de Comunicación Social**
Ing. Paolo Cobeña Macías – **Director de Planificación Institucional y Gestión del Desarrollo**
Abg. Hernán Tumbaco Arias – **Secretario General**
Ing. Blanca Lucía Dúman Zhicay – **Directora Administrativa**
Ing. Fausto Andy Chimbo – **Director de Compras Públicas**
Mgs. Ana María Quizhpe Ordóñez – **Directora Financiera**
Lcda. Teresa Fueelpas – **Directora de Desarrollo Social**
Arq. Willian Iván Ramos – **Director de Ordenamiento Territorial**
Arq. Susana Del Carmen Rivera – **Directora de Riesgos**
Ing. Verónica Saritama Díaz – **Directora de Servicios Públicos Municipales**
Ing. Erika Félix González – **Directora de Ambiente**
Ing. Lady Barrionuevo Cox – **Directora de Turismo y Desarrollo Económico**
Mgs. Santo Roberto Palacios Perlaza – **Director de Seguridad y Gobernabilidad**
Ing. Luis Analuisa – **Director de Obras Públicas**
Ing. Hugo Patricio Córdova Peralta – **Director de Agua Potable y Alcantarillado (E)**
Ing. Johnny Barrionuevo – **Director de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial**
Ing. Juan Manuel Saritama Rodríguez – **Auditor Interno Provincial**
C.C: Jefatura de Administración de Talento Humano
Jefatura de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional
Jefatura de Nómina y Roles

ASUNTO: Protocolo para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral en el ámbito laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

FECHA: Martes, 28 de octubre de 2025

En atención al memorando N° GADMFO-SISO-2025-404 de fecha 28 de octubre de 2025, suscrito por el Ing. Mauricio Cárdenas – Jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional me permito remitir a Ustedes el:

- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA.

Elaborado por la Jefatura de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, de la Dirección de Talento Humano.



Protocolo que se remite a cada uno de ustedes para que sea socializada al personal que está a su cargo.

Atentamente,



Mgs. Soledad García Pazmiño
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Elaborado por:	Lcda. Jacqueline Pezo Zambrano / Asistente Administrativa	Firmado electrónicamente por: JACQUELINE IBETH PEZO ZAMBRANO Validar únicamente con FirmaEC
----------------	---	--



Protocolo Violencia**From:** talentohumano <talentohumano@orellana.gob.ec >

mar., oct. 28, 2025 05:33 PM

Subject: Protocolo Violencia**To:** circular <circular@orellana.gob.ec > , compraspublicas <compraspublicas@orellana.gob.ec > , auditoriainterna <auditoriainterna@orellana.gob.ec >**Bcc:** nomina <nomina@orellana.gob.ec > , vsilva <vsilva@orellana.gob.ec > , seguridadindustrial <seguridadindustrial@orellana.gob.ec > , rtrujillo <rtrujillo@orellana.gob.ec >

Adjuntos:

📎 Memorando N° GADMFO-DTH-2025-3266-signed-signed.pdf

📎 Protocolo Violencia.pdf

MEMORANDO CIRCULAR No GADMFO-DTH-2025-3266**PARA:**Tlga. Shirma Cortés Sanmiguel– **Alcaldesa del GADMFO**Ab. Vinicio Zambrano Cuenca – **Secretario de Concejo Municipal**Mgs. Luis Xavier Solís – **Procurador Síndico**Mgs. Amada Cox Lituma – **Directora de Comunicación Social**Ing. Paolo Cobeña Macias – **Director de Planificación Institucional y Gestión del Desarrollo**Abg. Hernán Tumbaco Arias – **Secretario General**Ing. Blanca Lucía Dúman Zhicay – **Directora Administrativa**Ing. Fausto Andy Chimbo – **Director de Compras Públicas**Mgs. Ana María Quizhpe Ordóñez – **Directora Financiera**Lcda. Teresa Fuelpas – **Directora de Desarrollo Social**Arq. Willian Iván Ramos – **Director de Ordenamiento Territorial**Arq. Susana Del Carmen Rivera – **Directora de Riesgos**Ing. Verónica Saritama Diaz – **Directora de Servicios Públicos Municipales**Ing. Erika Félix González – **Directora de Ambiente**Ing. Lady Barrionuevo Cox – **Directora de Turismo y Desarrollo Económico**Mgs. Santo Roberto Palacios Perlaza – **Director de Seguridad y Gobernabilidad**Ing. Luis Analuisa – **Director de Obras Públicas**Ing. Hugo Patricio Córdova Peralta – **Director de Agua Potable y Alcantarillado (E)**Ing. Johnny Barrionuevo – **Director de Tránsito, Transporte Terrestre y Seguridad Vial**

Ing. Juan Manuel Saritama Rodríguez – **Auditor Interno Provincial**

C.C: Jefatura de Administración de Talento Humano

Jefatura de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

Jefatura de Nómina y Roles

ASUNTO: Protocolo para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral en el ámbito laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

FECHA: Martes, 28 de octubre de 2025

En atención al memorando N° GADMFO-SISO-2025-404 de fecha 28 de octubre de 2025, suscrito por el Ing. Mauricio Cárdenas – Jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional me permito remitir a Ustedes el:

- **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA.**

Elaborado por la Jefatura de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, de la Dirección de Talento Humano.

Protocolo que se remite a cada uno de ustedes para que sea socializada al personal que está a su cargo.

Atentamente,

Mgs. Soledad García Pazmiño

DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

<i>Elaborado por:</i>	<i>Lcda. Jacqueline Pezo Zambrano / Asistente Administrativa</i>	
-----------------------	--	--

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GAD Municipal Francisco de Orellana
Calle: **Napo 11-05 y Luis Uquillas**
Teléfono: 062999060 Ext: 1501
www.orellana.gob.ec

Lic. Jacqueline
Comunicar a las
Direcciones
Soledad
28/10/2025

MEMORANDO No. GADMFO-SISO-2025-404

PARA: Mgs. Soledad García Pazmiño
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO
ASUNTO: Correcciones del Protocolo Violencia – Acuerdo Ministerial N.- MDT-2025-093
FECHA: 28 de octubre de 2025

Reciba un atento y cordial saludo a la vez éxitos en sus labores diarias. Adjunto sírvase encontrar el Memorando N.- GADMFO-SISO-RM-2025-039 del 28 de octubre del 2025, emitido por la Lic. Raiza Mena González – PSICÓLOGA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL en el cual comunica que:

(...) Por medio de la presente se remite la **tercera versión** con las **observaciones** dadas por la **Jefa de Administración de Talento Humano** y el **Analista Legal de Talento Humano** el **21 y 23 de octubre** respectivamente del **PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE FRANCISCO DE ORELLANA** en cumplimiento del **Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093 NORMA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO.**

Por lo antes mencionado y en caso de no existir nuevas correcciones, se recomienda convocar a una reunión con el personal correspondiente para la revisión final del mencionado documento.

Particular que se comunica para los fines pertinentes-

Atentamente,

Ing. Mauricio Cárdenas. A.

JEFE DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL (E).

Elaborado por: Alba Almeida-Asistente Administrativo-siso



MEMORANDO N° GADMFO-SISO-RM-2025-039

PARA: Ing. Mauricio Cárdenas / **JEFE DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL**

ASUNTO: Correcciones del Protocolo Violencia – Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093

FECHA: Martes, 28 de octubre de 2025.

Reciba un cordial saludo.

Por medio de la presente se remite la **tercera versión** con las **observaciones** dadas por la **Jefa de Administración de Talento Humano y el Analista Legal de Talento Humano el 21 y 23 de octubre respectivamente** del PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE FRANCISCO DE ORELLANA en cumplimiento del Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093 NORMA PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO.

Por lo antes mencionado y en caso de no existir nuevas correcciones, se recomienda convocar a una reunión con el personal correspondiente para la revisión final del mencionado documento.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,




Lic. Raiza Mena González.

PSICÓLOGA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL





PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y SANCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA

1. PRESENTACIÓN

- **Justificación**

En cumplimiento del **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093** en forma especial de las disposiciones transitorias primera y segunda del referido acuerdo ministerial, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana debe implementar un protocolo de prevención, protección y sanción en caso de discriminación, violencia, acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral en los espacios de trabajo del GADMFO.

- **Compromiso institucional con la erradicación de la violencia.**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana comprometido con la erradicación de la violencia en el cantón, rechaza todas las formas de violencia que se puedan presentar por los/las funcionarios/as de la municipalidad en los espacios de trabajo.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. Constitución de la República del Ecuador:

Artículo 6: Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución.

Artículo 10: Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Artículo 11: Numeral 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Artículo 33: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Artículo 229: 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. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.



La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

2.2. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Artículo 9: Derechos de las mujeres... 14. A que se les reconozcan sus derechos laborales, garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sin ninguna discriminación y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral... 19. A que se respete su permanencia o condiciones generales de trabajo, así como sus derechos laborales específicos, tales como los relacionados con la maternidad y lactancia... 21. A no ser explotadas y a recibir protección adecuada en caso de desconocimiento de los beneficios laborales a los que por ley tengan derecho... 22. A no ser despedidas o ser sujetos de sanciones laborales por ausencia del trabajo o incapacidad, a causa de su condición de víctima de violencia.

2.3. Código del Trabajo.

Artículo 46. Prohibiciones al trabajador... j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

2.4. Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Artículo 47: Suspensión de Funciones. - La suspensión de funciones es la separación temporal de la o el servidor de las entidades de seguridad reguladas por este Código, por un plazo de hasta treinta días, sin goce de remuneración, por la reiteración de dos faltas graves en un plazo de trescientos sesenta y cinco días, contados desde la fecha del cometimiento de la primera falta.

Durante el lapso de suspensión no podrá ejercer actividades atribuibles a su cargo y su función, ni podrá hacer uso de los bienes institucionales.

Artículo 48: Destitución. - La destitución es el acto administrativo mediante el cual las servidoras o servidores son cesados definitivamente del servicio o de la entidad de la que dependen orgánicamente por haber cometido una falta administrativa muy grave o por la reincidencia de dos faltas graves en un período de trescientos sesenta y cinco días contados desde el cometimiento de la primera falta, o por otras causas señaladas en la ley que regula el servicio público y demás leyes vigentes que incluyan causales de destitución.

Artículo 53: Prohibiciones. - Adicionalmente a lo establecido en la Constitución de la República y la ley que regula el servicio público, se prohíbe a los servidores de las entidades sujetas a las disposiciones previstas en este Código, realizar directamente o a través de terceros, castigos corporales, injurias, trabajo humillante o cualquier otra forma que atente contra la integridad y dignidad o los derechos constitucionales.

Artículo 189: Faltas graves.... 25) Actuar en forma abusiva, arbitraria o violenta de manera verbal o psicológica contra los compañeros o compañeras, subalternos o subalternas, aspirantes o usuarios del servicio; 26) Discriminar a cualquier persona por motivos de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, enfermedad catastrófica, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Artículo 190: Faltas muy graves... 18) Abusar de la jerarquía, grado, función, nivel o prerrogativas del servidor o servidora, con el fin de incumplir obligaciones económicas o legales; causar perjuicio o grave daño a un tercero; o incidir por cualquier medio en el proceso de admisión



de aspirantes a servidores institucionales; 19) Actuar en forma abusiva, arbitraria o violenta de forma física contra los superiores, compañeros o compañeras, subalternos o subalternas, aspirantes o usuarios del servicio; y, 20) Agredir, hostigar o acosar sexualmente o pedir favores sexuales, valiéndose de su cargo, mando o jerarquía en el servicio.

2.5. Ley Orgánica del Servicio Público

Artículo 48: Causales de destitución... l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación 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.

2.6. Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 que contiene la Norma para la prevención, protección y sanción de las faltas disciplinarias graves por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público.

Artículo 8: Programa de prevención de riesgos psicosociales. - Las instituciones públicas, que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores y/o servidores públicos, deberán implementar el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales según los parámetros y formatos establecidos por esta cartera de Estado. En caso de contar con uno (1) a cuarenta y nueve (49) trabajadores y/o servidores públicos, se deberá gestionar la prevención de riesgos psicosociales, conforme la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo.

El cumplimiento del programa será responsabilidad de la máxima autoridad o su delegado.

Artículo 27: Medidas de tratamiento obligatorio para los responsables de actuaciones que constituyan violencia laboral, discriminación o violencia de cualquier índole incluida la de género. - En caso de destitución, y, luego del periodo de inhabilitación y en forma previa a ser rehabilitados, deberán demostrar a través de los respectivos documentos médicos que se sometieron a tratamiento psicológico y superaron dichas formas de expresión de su conducta.

2.7. Reglamento interno para los/las servidores/as públicos/as del GADMFO.

Artículo 39: De los permisos no imputables a vacaciones... c) Permiso para las servidoras públicas víctimas de violencia contra la mujer: La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder un permiso sin cargo a vacaciones por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por la autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa ni sus vacaciones.

Artículo 49: Lugar de trabajo libre de acoso o de discriminación: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se compromete en promover un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. Quien comenta alguno de estos hechos será sancionado de acuerdo a la ley y al presente reglamento.

Artículo 50: Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercicio 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.

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

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad



competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

2.8. Reglamento interno para los/las trabajadores/as del GADMFO.

Artículo 39: De los permisos no imputables a vacaciones... b) Permiso para las trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer: La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder un permiso sin cargo a vacaciones por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por la autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa ni sus vacaciones.

Artículo 49: Lugar de trabajo libre de acoso o de discriminación: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se compromete en promover un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. Quien comenta alguno de estos hechos será sancionado de acuerdo a la ley y al presente reglamento.

Artículo 50: Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercicio 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.

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

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo

3. OBJETIVOS

- **General:** Establecer procedimientos para prevenir y atender casos de discriminación, violencia, acoso laboral y acoso sexual laboral que involucren a los servidores, servidoras, trabajadoras y trabajadores públicos del GADMFO.
- **Específicos:**
 - Promover un ambiente laboral seguro y respetuoso.
 - Establecer mecanismos de denuncia y atención.
 - Garantizar la protección de las víctimas y la sanción a los agresores.

4. Definiciones

- **Violencia laboral:** Se entiende como cualquier forma de agresión física, verbal o psicológica que afecte la salud física o mental de un trabajador.
- **Acoso laboral y sexual:** Son conductas no deseadas que ocurren en el lugar de trabajo y pueden tener consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar de los trabajadores.
- **Discriminación:** Trato desigual y desfavorable hacia una persona o grupo debido a su pertenencia a una determinada característica como etnia, ideales políticos, creencias religiosas, nivel socioeconómico, entre otras.
- **Reubicación laboral:** Es el proceso mediante el cual la municipalidad traslada a un trabajador o servidor público desde su cargo actual hacia otro como medida de protección y/o restricciones médicas.



- **Despido por causa justificada:** Ocurre cuando el empleador tiene razones legales y comprobables para terminar la relación laboral con un trabajador o servidor público debido a incumplimientos o conductas de discriminación, acoso o violencia que hacen inviable la continuación del contrato.
 - **Medidas de protección:** Las medidas de protección son mecanismos de prevención, a través de su disposición se busca impedir la continuación de las agresiones, evitar la escalada de violencia y brindar seguridad; pueden ser administrativas o penales.
 - **Confidencialidad:** Toda la información recabada será utilizada de manera confidencial, únicamente accesible para el personal encargado de la Dirección de Talento Humano.
 - **No revictimización:** En Ecuador se garantiza que las víctimas no sean sometidas a un nuevo sufrimiento o daño durante el proceso de atención, se debe evitar reiteraciones, interrogatorios, procesos médicos innecesarios, no se debe cuestionar la credibilidad de la víctima ni exponerla públicamente.
 - **Debido proceso:** Conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal para garantizar la defensa de los derechos y libertades de una persona.
 - **Enfoque de género:** Es una herramienta que permite analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, identificando y cuestionando las desigualdades y discriminaciones que existen debido a roles sociales, estereotipos y estructuras de poder.
 - **Protección integral:** Enfoque que busca asegurar el bienestar y derechos de los individuos mediante la implementación de políticas y acciones que abordan sus necesidades en áreas como la salud, educación, protección y participación social.
5. **Actoras/es responsables de prevención, atención, sanción y seguimiento en casos de discriminación, violencia y acoso laboral y acoso sexual laboral en el ámbito laboral del GAD Municipal Francisco de Orellana.**
- 5.1. **Directores/as y jefes/as de las diferentes direcciones y jefaturas del GADMFO:** Encargados de la prevención y protección de derechos laborales e institucionales de los/las funcionarios/as de la Municipalidad.
- 5.2. **Servidores/as, trabajadores/as públicos/as del GADMFO:** Encargados de la prevención y denuncia de los casos de violencia que puedan presentarse dentro o fuera de la municipalidad, así mismo tienen la responsabilidad de asistir a las diferentes capacitaciones que se realicen para abordar estos temas desde las diferentes áreas de la municipalidad que trabajan en la prevención y protección de derechos.

6. Procedimientos de Actuación

6.1. Prevención

- **Capacitaciones periódicas:** Se realizarán jornadas formativas al personal del GADMFO al menos una vez al año, sobre temas relacionados con la prevención de violencia intrafamiliar, acoso y violencia laboral, violencia de género, derechos humanos y convivencia laboral saludable. Estas capacitaciones estarán a cargo de la Jefatura de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional del GADMFO y de profesionales especializados externos al GADMFO.
- **Campañas de sensibilización:** Se implementarán campañas comunicacionales internas y externas, orientadas a generar conciencia sobre la violencia en todas sus formas, estas



campañas incluirán material visual, charlas informativas, actividades participativas y fechas conmemorativas para promover una cultura institucional libre de violencia.

- **Difusión del protocolo:** El presente protocolo será entregado a todo el personal y deberá existir un registro de recepción y estará disponible en medios digitales accesibles. Se socializará en los canales oficiales de la institución. Además, se realizará una breve inducción a todo el personal del GADMFO.

6.2. Detección y Denuncia

- **Canales confidenciales de denuncia:** Las denuncias de discriminación, violencia y acoso laboral y acoso sexual laboral serán receptadas por la Dirección de Talento Humano.
- **Plazos para presentar denuncias:** Una vez receptada la denuncia; la DTH tomará inmediatamente las medidas de protección para resguardar la integridad de la presunta víctima. En caso de no tomar acción en un término de 10 días, será considerado una falta por omisión.
- **Excepciones y otros canales:** En caso de que el/la agresor/a sea miembro de la Dirección de Talento Humano, esta denuncia será receptada por la Máxima Autoridad.

6.3. Atención y Protección

- **Medidas de protección inmediatas provisionales:** Se evalúa la necesidad de aplicación de medidas de protección de acuerdo al detalle obtenido en el proceso de denuncia, las medidas para **régimen LOSEP y Código de Trabajo** pueden ser las siguientes:
 - **Acompañamiento médico y/o psicológico:** Se deriva a atención médica y/o psicológica según sea el caso, preferentemente por los profesionales de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional del GADMFO o de la Red de Salud Pública para brindar contención mientras dure el proceso, para esto, los profesionales actuarán de manera objetiva.
 - **Reubicación temporal de puesto:** Acción de ubicar preferentemente a la persona agresora en otro espacio de trabajo, manteniéndole alejada de la víctima para garantizar su bienestar psicosocial.

Para los/las **servidores/as públicos/as bajo el régimen LOSEP** que sean denunciados como presuntos agresores se podrá aplicar también la siguiente medida de protección según lo estipulado en el Reglamento Interno para Servidores/as del GADMFO y el Acuerdo Ministerial N° MDT-2025-093:

- **Suspensión sin remuneración:** Se suspenderán temporalmente y sin remuneración las funciones del/la presunto/a agresor/a; durante este tiempo deberá recibir acompañamiento médico y/o psicológico y previo reintegro ser evaluados con el fin de conocer si superaron dichas formas de expresión de su conducta.

6.4. Investigación

- El/la Analista Legal de la Dirección de Talento Humano junto con los/las profesionales de la salud de la Jefatura de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional serán los responsables del proceso investigativo para determinar si existe o no algún tipo de violencia laboral.

- El/la Analista Legal de la Dirección de Talento Humano deberá recomendar la aplicación de medidas a la DTH, quien es la encargada de aplicar las medidas de protección inmediatas provisionales.
- Mientras dure el proceso de investigación, la DTH deberá garantizar la confidencialidad de todos los participantes, en caso de que cualquier funcionario de la DTH institucional deliberadamente falte al principio de confidencialidad y de no revictimización, será considerado una falta al deber contenido en el literal h) del artículo 22 de la LOSEP, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la LOSEP.

6.5. Sanción

- En caso de confirmarse algún tipo de violencia, acoso o discriminación se procederá con las sanciones establecidas en los reglamentos institucionales y la normativa legal vigente, siendo las siguientes.
 - **Servidores/as públicos/as bajo régimen LOSEP:** Se realizará el debido proceso de sumario administrativo para la cesación definitiva del/la servidor/ar agresor/a.
 - **Trabajadores/as públicos/as bajo régimen Código del Trabajo:** Se realizará el debido proceso de visto bueno para la cesación definitiva del/la trabajador/a agresor/a.

6.6. Seguimiento

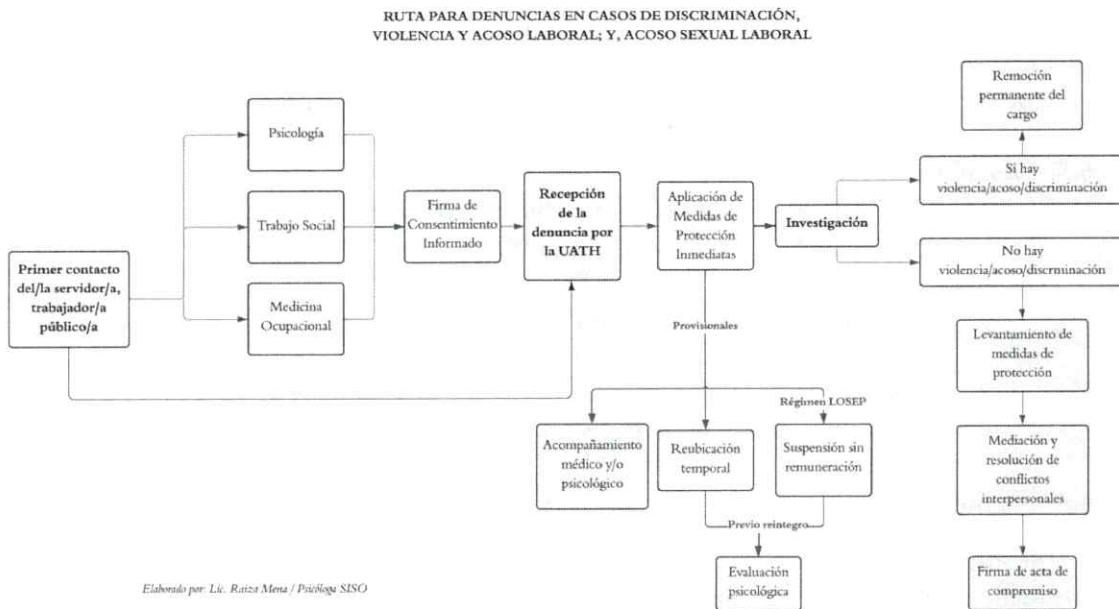
- **Seguimiento del caso:** El/la Psicólogo/a de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional realizará el debido acompañamiento acorde a las competencias institucionales o a su vez, receptará los certificados de las atenciones recibidas o informes de avance y/o finalización del proceso de los profesionales en salud mental de los centros de salud públicos o privados.
- **Evaluación de la reincidencia:** El/la presunto/a agresor/a recibirá acompañamiento psicológico para prevenir la reincidencia de conductas negativas en el espacio de trabajo.

7. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, Y ACOSO SEXUAL LABORAL.

- a. La DTH es la encargada de receptar la denuncia, en caso de que estas acciones se conozcan por los profesionales de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (Psicología, Trabajo Social, Medicina Ocupacional), se deberá realizar la firma de un consentimiento informado (*anexo 1*) por parte del/la denunciante y el llenado de un acta de primer contacto (*anexo 2*) para remitirlo a la DTH y que se recepte la denuncia formalmente, esto con el fin de evitar la revictimización.
- b. Una vez receptada la denuncia formal, la DTH tendrá un término de 10 días para la aplicación de medidas de protección inmediata, estas serán provisionales mientras dure el proceso de investigación, durante este proceso se deberá salvaguardar la vida, integridad física, psicológica, sexual y el derecho al trabajo de la presunta víctima, de los denunciantes y de los/las funcionarios/as que intervengan en el proceso de denuncia.
- c. El/la presunto/a agresor/a obligatoriamente deberán recibir acompañamiento psicológico preferentemente por parte del/la profesional de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional del GADMFO o de la Red Pública de Salud, en caso de ser por un profesional externo deberá presentar los debidos certificados de atención, evaluaciones e informes psicológicos al área correspondiente.
- d. En caso de determinarse que existe algún tipo de violencia, acoso o discriminación la DTH realizará el debido proceso de sumario administrativo o visto bueno para la cesación definitiva del/la servidor/a o trabajador/a público/a.
- e. En caso de que no se determine la violencia, se levantarán las medidas de protección y se llevará a cabo una mediación para la resolución de conflictos interpersonales y firma de

un acta de compromiso con el acompañamiento del/la Psicólogo/a de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional y del/la Analista Legal de la Dirección de Talento Humano.

8. FLUJOGRAMA.



[Firma manuscrita]



Tnlga. Shirma Consuelo Cortés Sanmiguel
ALCALDESA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE FRANCISCO DE ORELLANA

ACCIÓN	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Lic. Raiza Itzel Mena González	Psicóloga de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	<i>[Firma]</i>
Revisado por:	Ing. Mauricio Alejandro Cárdenas Astudillo	Jefe de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	<i>[Firma]</i>
Revisado por:	Mgtr. Soledad de los Ángeles García Pazmiño	Directora de Talento Humano	<i>[Firma]</i>



CONTROL DE CAMBIOS:

VERSION	FECHA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORADO POR:	SOLICITADO POR:
1.0	18/08/2025	Versión Inicial	Psicóloga SISO	Psicóloga SISO
1.1	05/09/2025	Versión 2	Psicóloga SISO	DTH
1.2	21/10/2025	Versión 3	Psicóloga SISO	Administración TH
1.2	23/10/2025	Versión 3	Psicóloga SISO	Analista Legal TH

El Cantón
que **Queremos**





9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Código Orgánico Integral Penal [COIP]. (2014). *Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014*. <https://www.funcionjudicial.gob.ec>
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana. (2022). *Reglamento para servidores del GADMFO*.
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Francisco de Orellana. (2022). *Reglamento Interno para trabajadores del GADMFO*.
- Ley Orgánica de Salud Mental. (2023). *Registro Oficial Suplemento 442 de 29 de diciembre de 2023*. <https://www.registroficial.gob.ec>
- Ley Orgánica de Servicio Público [LOSEP]. (2010). *Registro Oficial Suplemento 294 de 6 de octubre de 2010*. <https://www.registroficial.gob.ec>
- Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2018). *Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de febrero de 2018*. <https://www.registroficial.gob.ec>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2018, octubre). *Código del Trabajo [PDF]*. Recuperado de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C%C3%B3digo-del-Trabajo.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019a). *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso*. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019b). *Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso*. <https://www.ilo.org>
- República del Ecuador, Asamblea Nacional. (2017, 21 de junio). *Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP)* (Registro Oficial, Suplemento No. 19). <https://www.cienciasforenses.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/COESCOP.pdf>

10. ANEXOS

Anexo 1: Acta de primer contacto.

Anexo 2: Consentimiento informado.



100

100

100