

Protocolo Para la Prevención, Atención, Reparación y Sanción de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral

2026



REPÚBLICA
DEL ECUADOR

EL NUEVO
ECUADOR

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 2 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

Ficha catalográfica

xxxxxxx

Hospital General de Macas; “Protocolo de PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL”, Macas; Ministerio de Salud Pública, Subdirección de Docencia e Investigación, Salud Ocupacional, Hospital General de Macas.

xxxxxxx

Hospital General de Macas
EULALIA VELÍN S/N ENTRE ERNESTO LARA GAVILANEZ Y TOBÍAS RODRÍGUEZ COX.
Macas-Ecuador
Teléfono: 072703-800 801-802-803.
<http://www.hospitalmacas.gob.ec>
Edición general: Gestión de Calidad del Hospital General de Macas.

El Protocolo de “PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL”.

Define: Es el proceso formal mediante el cual el Hospital General Macas establece directrices y procedimientos claros para prevenir, atender, reparar y sancionar los casos de discriminación, violencia y acoso laboral. Este documento busca garantizar un ambiente de trabajo seguro, digno y respetuoso, en concordancia con los principios de la salud pública, la normativa vigente y los derechos humanos.

Esta obra está bajo la licencia del Hospital General de Macas, y puede reproducirse libremente citando la fuente sin necesidad de autorización escrita, con fines de enseñanza y capacitación no lucrativas, dentro del Sistema Nacional de Salud.

Cómo citar esta obra: Ministerio de Salud Pública. Protocolo de prevención, atención, reparación y sanción de casos de discriminación, violencia y acoso laboral 2026. Macas: Hospital General de Macas; 2026.

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 3 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

VALIDEZ

El presente Protocolo tendrá una duración de dos años a partir de su aprobación y podrá modificarse en base a cambios existentes en el Sistema Nacional de Salud y en la normativa vigente en materia laboral y de salud pública.

APRUÉBESE

El “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL”.

CONSIDERANDO

Que, con fecha 15 de julio del 2025, se reúne el Comité de Docencia e Investigación del Hospital General de Macas, para la revisión del “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL”, en cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Acuerdo Ministerial 0350, Metodología para la Elaboración de Documentos Normativos, Norma Técnica 2019.

ACUERDO

EJECÚTESE, en todos sus términos, la aplicación del “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL” a partir del 7 de agosto del 2026.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Md. William Fernando Orellana, Mgtr.
GERENTE DEL HOSPITAL GENERAL DE MACAS (E)

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 4 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

Autoridades del Hospital General de Macas

Dra. Paola Palacios Jaramillo – Gerente General
 Dr. Fernando Orellana – Dirección Asistencial
 Dr. Jorge Sisalima Ortiz – Subdirector de Docencia e Investigación
 Md. Josué Enríquez – Gestión de Calidad

Validadores y revisores

Área de docencia e investigación
 Gestión de calidad

Equipo de redacción y autores

Dra. Dayana Cambisaca – Responsable de Salud Ocupacional

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 5 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.	OBJETIVOS	6
2.1.	General	6
2.2.	Específicos.....	6
3.	ALCANCE.....	6
4.	RESPONSABLES	7
4.1.	Gerencia	7
4.2.	Dirección asistencial	7
4.3.	Gestión de talento humano.....	7
4.4.	Seguridad y salud ocupacional.....	7
4.5.	Jefaturas de servicio	7
4.6.	Trabajadores.....	7
5.	DEFINICIONES	7
6.	DESARROLLO DEL PROTOCOLO – PROCEDIMIENTO	8
6.1.	EJE DE PREVENCIÓN	10
6.2.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN	10
6.3.	EJE DE ATENCIÓN	11
6.4.	CRITERIOS GENERALES PARA LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	11
6.5.	FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	12
6.6.	SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	13
6.7.	ACTIVAR PROCESO DE INTERVENCIÓN	13
6.8.	RESOLUCIÓN DE ARCHIVO	14
6.9.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	15
6.10.	EJE DE REPARACIÓN Y SANCIÓN	15
6.11.	GARANTÍAS Y MEDIDAS	15
6.12.	MEDIDAS DE ACCIÓN.....	15
6.13.	MEDIDAS ADICIONALES	16
6.14.	DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS	16
7.	SISTEMA DE MONITOREO.....	17
7.1.	Indicador 1	17
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	18
9.	ANEXOS.....	19
10.	CONTROL DE ACTUALIZACIONES	21
11.	FIRMAS DE RESPONSABILIDAD	21

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 6 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

1. INTRODUCCIÓN

La discriminación, la violencia y el acoso laboral constituyen factores que afectan negativamente la salud física, psicológica y social de los trabajadores, repercutiendo en el bienestar individual, el clima organizacional, la productividad institucional y la calidad de los servicios prestados. Los establecimientos de salud, debido a la complejidad de sus procesos, la atención permanente a usuarios, la exposición a situaciones de estrés y la interacción continua entre diferentes grupos profesionales, pueden presentar factores de riesgo que favorezcan la aparición de conflictos laborales, conductas discriminatorias, violencia o acoso laboral.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad y no discriminación, a la integridad física y psicológica, al trabajo digno y al desarrollo de actividades laborales en ambientes seguros y saludables. De igual manera, la legislación nacional establece la obligación de las instituciones de implementar mecanismos para la prevención, atención y erradicación de toda forma de discriminación, violencia y acoso en los espacios laborales.

El Hospital General de Macas, comprometido con la protección de los derechos humanos, la promoción de ambientes laborales saludables y la prevención de riesgos psicosociales, desarrolla el presente Protocolo de Prevención, Atención, Reparación y Sanción de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral, con la finalidad de establecer lineamientos claros para la identificación temprana, atención oportuna, protección de las personas afectadas, seguimiento y aplicación de medidas correctivas que permitan garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.

2. OBJETIVOS

2.1. General

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, atención, reparación y sanción de los casos de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando ambientes de trabajo seguros, saludables, inclusivos y libres de cualquier forma de vulneración de derechos.

2.2. Específicos

- Promover una cultura organizacional basada en el respeto, igualdad y no discriminación.
- Implementar acciones preventivas para reducir factores de riesgo psicosocial asociados a violencia y acoso laboral.
- Establecer mecanismos institucionales para la recepción, análisis y atención de denuncias.
- Garantizar la protección integral de las personas afectadas.
- Fortalecer los procesos de seguimiento y mejora continua.

3. ALCANCE

El presente protocolo es de aplicación obligatoria para todo el personal que desarrolla actividades dentro del Hospital General de Macas, independientemente de su modalidad contractual, incluyendo personal asistencial, administrativo, operativo, estudiantes, internos rotativos, personal en formación, personal de apoyo, proveedores y cualquier persona que mantenga relación laboral, académica o de prestación de servicios con la institución.

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 7 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

4. RESPONSABLES

4.1. Gerencia

Aprobar, difundir y garantizar el cumplimiento del presente protocolo, así como proporcionar los recursos necesarios para su implementación.

4.2. Dirección asistencial

Supervisar el cumplimiento de las acciones establecidas y apoyar la ejecución de medidas preventivas y correctivas.

4.3. Gestión de talento humano

Coordinar la recepción, análisis, investigación y seguimiento de los casos reportados.

4.4. Seguridad y salud ocupacional

Identificar factores de riesgo psicosocial, brindar acompañamiento técnico y realizar seguimiento a las medidas implementadas.

4.5. Jefaturas de servicio

Promover ambientes laborales saludables, prevenir situaciones de violencia laboral y colaborar en la implementación de las acciones establecidas.

4.6. Trabajadores

Cumplir las disposiciones establecidas en el presente protocolo y reportar oportunamente cualquier situación de discriminación, violencia o acoso laboral.

5. DEFINICIONES

Para la correcta aplicación del presente Protocolo, se establecen definiciones claras y actualizadas de los conceptos clave relacionados con la discriminación, la violencia y el acoso laboral, en concordancia con la normativa nacional vigente al 2025 y con los estándares internacionales ratificados por el Ecuador.

Acoso sexual: Forma específica de violencia laboral caracterizada por conductas de naturaleza sexual no deseadas, verbales, físicas o no verbales, que afectan la dignidad de la persona trabajadora o generan un ambiente intimidatorio, hostil o humillante. Puede presentarse en relaciones jerárquicas, entre compañeros o incluso de parte de terceros que interactúan en el entorno de trabajo (3,4,6,10).

Denunciante: Persona que, siendo víctima o testigo de hechos de discriminación, violencia o acoso laboral, presenta la denuncia correspondiente ante las instancias institucionales competentes (8,9).

Discriminación: Se entiende como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, edad, etnia, religión, condición socioeconómica, ideología o cualquier otra condición, que tenga por efecto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (1,5,10,12).

Medidas de protección: Acciones inmediatas que deben adoptarse para resguardar la integridad física, psicológica y laboral de la persona afectada, evitando represalias y garantizando el acceso a un entorno seguro durante la investigación y resolución del caso (4,7,8,9).

Reparación integral: Conjunto de medidas que incluyen la restitución de derechos, compensaciones, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición para las víctimas de actos de discriminación, violencia o acoso laboral (1,4,6–12).

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 8 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

Riesgos psicosociales: Factores presentes en la organización, el contenido o la gestión del trabajo que tienen la potencialidad de causar daño a la salud física, psicológica o social de las personas trabajadoras. Entre ellos se incluyen la sobrecarga laboral, la presión de tiempo, el mal clima organizacional, la violencia, el acoso y la falta de conciliación entre la vida personal y laboral (2,7,8).

Víctima: Persona trabajadora que sufre actos de discriminación, violencia o acoso en el contexto laboral, independientemente de su sexo, edad, orientación sexual, identidad de género o condición socioeconómica. La normativa garantiza su derecho a la protección integral, a la confidencialidad y a la reparación (1,4,8,10–12).

Violencia laboral: Cualquier acción, conducta o práctica que cause daño físico, psicológico, sexual o económico a una persona en el marco de una relación de trabajo. Esta puede manifestarse de forma puntual o reiterada y puede originarse tanto en relaciones jerárquicas como entre pares o terceros vinculados al ámbito laboral (3,4,7,10).

Con estos términos se busca uniformar la interpretación del presente Protocolo, garantizando un enfoque técnico, jurídico y de derechos humanos, acorde con las disposiciones del Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, la Constitución del Ecuador y los convenios internacionales ratificados por el país (1,6,8,10–12).

6. DESARROLLO DEL PROTOCOLO – PROCEDIMIENTO

La prevención de la discriminación, la violencia y el acoso laboral constituye una responsabilidad institucional permanente orientada a garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables, inclusivos y libres de cualquier forma de vulneración de derechos. Para tal efecto, el Hospital General de Macas implementará acciones continuas de promoción del respeto, igualdad de oportunidades, convivencia armónica y cultura de paz laboral, mediante procesos de inducción, reinducción, capacitación, sensibilización y difusión de información dirigida a todo el personal, independientemente de su modalidad contractual o nivel jerárquico.

El Hospital General Macas promoverá el fortalecimiento de factores protectores organizacionales mediante la implementación de estrategias para la prevención de riesgos psicosociales, evaluación periódica del clima laboral, identificación temprana de factores de riesgo relacionados con violencia laboral, discriminación o acoso, así como la adopción de medidas correctivas orientadas a reducir situaciones que puedan afectar la salud física o mental de los trabajadores.

El presente protocolo deberá ser socializado de manera permanente a través de medios físicos y digitales institucionales, garantizando que todos los trabajadores conozcan sus derechos, obligaciones, mecanismos de protección y procedimientos para la presentación de denuncias. Las actividades de capacitación deberán desarrollarse de manera periódica y quedar debidamente documentadas mediante registros institucionales.

Cuando una persona considere haber sido víctima de discriminación, violencia o acoso laboral, o cuando un tercero tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir estas conductas, podrá presentar una denuncia ante la Unidad de Talento Humano o la máxima autoridad institucional. La denuncia podrá presentarse por escrito o mediante los mecanismos institucionales habilitados, debiendo contener la descripción de los hechos, fechas aproximadas de ocurrencia, identificación de las personas involucradas y cualquier elemento de prueba disponible.

Una vez receptada la denuncia, la Unidad de Talento Humano procederá a su registro y valoración preliminar, verificando la información proporcionada y determinando la necesidad

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 9 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

de implementar medidas inmediatas de protección para salvaguardar la integridad física, psicológica y laboral de la persona afectada. Durante esta etapa se garantizará la confidencialidad de la información y el principio de no revictimización.

De identificarse riesgos para la integridad de la persona afectada, la institución podrá adoptar medidas de protección temporales orientadas a evitar nuevas afectaciones, tales como la reorganización de espacios laborales, redistribución temporal de actividades, modificación temporal de horarios, acompañamiento psicológico, intervención de Trabajo Social o cualquier otra medida que contribuya a preservar el bienestar de la persona involucrada.

Posteriormente se iniciará el proceso de investigación interna, mediante la recopilación de información documental, entrevistas, registros institucionales y demás elementos necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Durante todo el procedimiento se garantizará el respeto al debido proceso, el derecho a la defensa, la presunción de inocencia y la imparcialidad en la valoración de la información obtenida.

La investigación tendrá como finalidad determinar la existencia o inexistencia de actos de discriminación, violencia o acoso laboral, identificando factores contribuyentes, circunstancias asociadas y posibles responsabilidades administrativas o disciplinarias. Los hallazgos obtenidos serán documentados en un informe técnico que contendrá antecedentes, análisis de la información recopilada, conclusiones técnicas y recomendaciones institucionales.

Con base en el informe emitido, la autoridad competente adoptará las acciones correspondientes de acuerdo con la normativa vigente, pudiendo disponer medidas preventivas, correctivas, administrativas o disciplinarias según la naturaleza y gravedad de los hechos identificados. En aquellos casos en los que se presuma la existencia de infracciones de carácter penal, la institución realizará la notificación correspondiente a las autoridades competentes.

Cuando se determine la existencia de afectaciones derivadas de situaciones de discriminación, violencia o acoso laboral, la institución implementará medidas de reparación orientadas al restablecimiento de derechos y la recuperación integral de la persona afectada. Estas acciones podrán incluir acompañamiento psicológico, seguimiento ocupacional, intervención social, fortalecimiento de medidas de protección y cualquier otra acción necesaria para favorecer la recuperación y bienestar del trabajador.

Posterior a la resolución de cada caso, la Unidad de Talento Humano, en coordinación con Seguridad y Salud Ocupacional y las áreas involucradas, realizará actividades de seguimiento con el propósito de verificar el cumplimiento de las medidas establecidas, prevenir represalias y evaluar la efectividad de las acciones implementadas. Todo seguimiento deberá quedar debidamente documentado en los registros institucionales.

La información derivada de los procedimientos contemplados en el presente protocolo será manejada bajo estrictos criterios de confidencialidad y protección de datos, permitiendo únicamente el acceso a las personas responsables de la gestión del caso y a las autoridades competentes cuando corresponda.

Con el fin de fortalecer la mejora continua, la institución realizará análisis periódicos de los casos reportados, identificará tendencias, factores de riesgo recurrentes y oportunidades de intervención, promoviendo la adopción de estrategias preventivas que contribuyan al fortalecimiento de ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de toda forma de discriminación, violencia y acoso laboral.

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 10 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

6.1. EJE DE PREVENCIÓN

La prevención constituye el pilar fundamental de este Protocolo, ya que permite anticipar, identificar y reducir los riesgos asociados a la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo. La implementación de medidas preventivas garantiza que la institución desarrolle ambientes laborales seguros, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos, en concordancia con la Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, así como el Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 (1,2,4,8).

La prevención implica no solo el cumplimiento normativo, sino también el compromiso institucional de generar una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto mutuo y la equidad de género (12).

6.2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN

Las medidas de prevención e información son herramientas indispensables para reducir los riesgos de discriminación, acoso laboral y violencia en el ámbito laboral. Su finalidad es generar conciencia en las personas trabajadoras y empleadores, brindar información clara sobre los derechos y obligaciones, y consolidar una cultura organizacional fundamentada en el respeto, la equidad y la dignidad humana (1,4,5,7,8,10–12).

La prevención no solo se limita a la identificación de riesgos, sino que exige la adopción de estrategias permanentes de comunicación y sensibilización. Estas medidas deben aplicarse de manera transversal en todas las áreas de la organización, garantizando que los trabajadores conozcan sus derechos, las normas aplicables y los canales de denuncia disponibles (2,4,7,8).

Dentro de las medidas principales se incluyen:

- **Difusión del protocolo.**

El Hospital General Macas está obligado a entregar, explicar y socializar el presente Protocolo a sus trabajadores. Este debe estar disponible en medios físicos y digitales, en lenguaje claro y accesible, para asegurar que cada persona conozca los procedimientos establecidos (7,8).

- **Campañas de sensibilización.**

Se deben desarrollar actividades informativas de manera periódica, tales como charlas, talleres, ferias laborales y distribución de material educativo sobre la prevención del acoso, la violencia y la discriminación (10,12).

- **Inducción laboral.**

En los procesos de ingreso de nuevo personal, es obligatorio incluir un módulo específico sobre derechos laborales, igualdad de género, prevención de riesgos psicosociales y canales de denuncia (2,4,7,8).

- **Señalética y materiales de comunicación.**

La institución debe colocar carteles, afiches o medios digitales visibles en lugares estratégicos que promuevan mensajes de igualdad, respeto y cero tolerancias frente a la violencia y el acoso (5,8).

- **Acceso a información confidencial.**

Los trabajadores deben contar con canales seguros para obtener asesoría sobre casos de acoso o violencia, así como para recibir orientación sobre los procedimientos de denuncia internos y externos (3,4,8,9).

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 11 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

- **Registro de actividades preventivas.**

Todas las acciones de difusión y capacitación deben documentarse, generando reportes que permitan evaluar la efectividad de las medidas adoptadas y dar cumplimiento a las exigencias del Ministerio del Trabajo (7,8).

6.3. EJE DE ATENCIÓN

El eje de atención establece los mecanismos que deben activarse una vez que se ha presentado una denuncia o identificado un posible caso de discriminación, violencia o acoso en el ámbito laboral. Su propósito es asegurar una respuesta rápida, efectiva y respetuosa de los derechos humanos, que brinde confianza a las víctimas y garantice la transparencia en los procesos de investigación y resolución (1,3,4,7).

La atención implica no solo la recepción de denuncias, sino también la protección integral de las personas afectadas, el acompañamiento durante todo el procedimiento y la adopción de medidas inmediatas para detener la vulneración de derechos. Este eje constituye la aplicación práctica de los principios de debida diligencia, igualdad, confidencialidad y no revictimización, que orientan la actuación institucional (1,4,7,8,10–12).

6.4. CRITERIOS GENERALES PARA LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Los criterios generales para la actuación buscan estandarizar la forma en que las instituciones deben atender los casos de violencia, acoso y discriminación laboral, asegurando que el proceso sea accesible, justo y respetuoso de la dignidad humana (1,3,4,7,8,9–12). Entre los principales criterios y garantías se encuentran:

- **Accesibilidad:** El procedimiento debe ser sencillo y estar al alcance de todas las personas trabajadoras, sin discriminación por jerarquía, tipo de contrato, género, edad o cualquier otra condición (1,2,4,5,7).
- **Confidencialidad:** La identidad de la víctima, del denunciante y de los testigos debe resguardarse durante todo el proceso, garantizando que la información solo sea utilizada para los fines del procedimiento (4,7–9).
- **Celeridad:** Las denuncias deben ser atendidas de forma oportuna, evitando retrasos injustificados que puedan incrementar el daño a la víctima (1,4,7,8).
- **Imparcialidad.** Las investigaciones deben realizarse sin sesgos, asegurando la objetividad de los responsables del proceso (1,3,7,8).
- **No revictimización:** Se debe evitar que la persona afectada tenga que repetir en múltiples ocasiones su testimonio, exponerse innecesariamente o ser sometida a tratos que reproduzcan el daño sufrido (4,7,8,10–12).
- **Presunción de inocencia y debido proceso:** La persona denunciada debe gozar de todas las garantías constitucionales hasta que se determine su responsabilidad, respetando el principio de imparcialidad (1,3,9).
- **Medidas de protección inmediatas:** La institución está obligada a adoptar acciones preventivas que protejan a la víctima desde el momento en que se presenta la denuncia, tales como la separación temporal del presunto agresor o la reasignación de espacios de trabajo (4,7–9).
- **Corresponsabilidad institucional:** El empleador es responsable de garantizar el cumplimiento del procedimiento y de brindar acompañamiento psicológico, legal y administrativo cuando corresponda (2,4,7–9).

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 12 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

6.5. FASES DE ACTUACIÓN

Los casos de discriminación, acoso laboral y violencia deben ser atendidos con estricta observancia de los principios constitucionales de igualdad, no discriminación, debido proceso y tutela efectiva de derechos. La actuación institucional se estructura en fases que garantizan la transparencia del procedimiento, la protección de la víctima y la sanción a los responsables, en concordancia con lo establecido en la Constitución de la República, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Código Orgánico Integral Penal y el Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 (1,3,8,9). (Anexo 1).

Las fases de actuación son las siguientes:

- **Recepción de la denuncia:** La persona trabajadora que considere haber sido víctima de violencia, acoso o discriminación puede presentar su denuncia ante la Unidad de Talento Humano, la máxima autoridad institucional o a través de los canales habilitados para tal fin. La denuncia podrá ser escrita, verbal o electrónica, debiendo garantizarse la confidencialidad en todo momento (8,9).
- **Adopción de medidas de protección inmediatas:** Desde la recepción de la denuncia, la institución debe disponer medidas precautelares que protejan a la víctima, como el cambio de puesto temporal, separación del presunto agresor, flexibilización de horarios o acompañamiento psicológico y legal (4,7–9).
- **Investigación administrativa interna:** La autoridad competente inicia el proceso administrativo disciplinario, recopilando pruebas, testimonios y documentos. Esta fase debe conducirse con imparcialidad y celeridad, procurando la no revictimización de la persona afectada (3,7–9).
- **Informe y resolución:** Concluida la investigación, se emite un informe técnico-jurídico que recomienda sanciones o medidas de corrección. La máxima autoridad institucional resuelve conforme a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), pudiendo aplicar amonestaciones, suspensiones o destituciones según la gravedad de la falta (9).
- **Remisión a la justicia ordinaria:** En los casos en que las conductas constituyan infracciones penales, la institución tiene la obligación de poner en conocimiento de la Fiscalía General del Estado los hechos investigados, a fin de que se sustancie la responsabilidad penal correspondiente (3,9).
- **Seguimiento y acompañamiento:** La Unidad de Talento Humano y los comités paritarios de seguridad y salud deben dar seguimiento a la situación de la víctima y garantizar que no existan represalias. Asimismo, se deberá generar un registro de casos para fines de control y estadísticas institucionales (2,8,9).

La Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas de protección con el fin de resguardar la integridad de la presunta víctima. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido la Ley Orgánica del Servicio Público (8).

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 13 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

6.6. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

La solución de conflictos laborales constituye un mecanismo esencial dentro del eje de atención, orientado a resolver de manera pacífica, justa y oportuna las discrepancias que surjan entre las personas trabajadoras, empleadores o terceros vinculados al ámbito laboral. Estos conflictos pueden derivarse de situaciones de discriminación, violencia, acoso o de cualquier circunstancia que afecte la convivencia y el clima organizacional (1,3,4,7–12).

El procedimiento para la solución de conflictos laborales debe garantizar el respeto a los derechos de las partes involucradas, el acceso a la verdad, la confidencialidad, la imparcialidad y la búsqueda de acuerdos que restablezcan las relaciones laborales sin vulnerar los principios de dignidad y justicia social (1,4,7,8,10–12).

Existen diferentes mecanismos que pueden activarse, de acuerdo con la naturaleza y gravedad del conflicto:

- **Conciliación interna:** Se busca un acuerdo voluntario entre las partes, con la mediación de la Unidad de Talento Humano, comités de ética o instancias designadas dentro de la institución. El objetivo es generar un espacio de diálogo donde se priorice la reparación del daño y la prevención de futuros incidentes (2,8,9).
- **Mediación administrativa:** En los casos en que la conciliación interna no logre resultados, las partes podrán recurrir a instancias administrativas especializadas, como el Ministerio del Trabajo, que actúa como mediador neutral para garantizar soluciones equitativas (2,7,8).
- **Procedimiento administrativo disciplinario:** Si los hechos constituyen faltas administrativas, se activa el proceso disciplinario interno de conformidad con la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en el sector público (2,3,7,9).
- **Remisión a instancias judiciales:** Cuando el conflicto incluye hechos que podrían configurar delitos, como acoso sexual, violencia psicológica o discriminación grave, la institución está obligada a remitir la denuncia a la Fiscalía General del Estado, para que se investigue y sancione en sede judicial (3,9).

La finalidad de estos mecanismos es brindar una respuesta integral que no solo resuelva el conflicto inmediato, sino que también garantice medidas de reparación y no repetición, fortaleciendo la confianza en los procesos institucionales y promoviendo ambientes de trabajo libres de violencia (1,4,7,8,10–12).

6.7. ACTIVAR PROCESO DE INTERVENCIÓN

La activación del proceso de intervención se produce una vez recibida una denuncia o reporte de discriminación, acoso o violencia en el ámbito laboral. Este procedimiento tiene como finalidad garantizar la atención integral de la víctima, establecer responsabilidades y adoptar medidas de reparación y no repetición (1,3,4,7–12).

El proceso debe desarrollarse bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, no revictimización y respeto al derecho a la defensa. Su cumplimiento será obligatorio en la institución, conforme al Acuerdo Ministerial MDT-2025-102, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y la Constitución de la República (1–3,8,9). (Anexo 3)

Las principales fases del proceso son las siguientes:

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 14 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

- **Admisión de la denuncia.** La denuncia presentada se registra formalmente, asignando un número de caso y garantizando absoluta confidencialidad. Puede realizarse por escrito, verbalmente o a través de plataformas digitales habilitadas (Quipux o Correo Institucional) (8,9).
- **Valoración preliminar.** La autoridad competente evalúa la gravedad del caso, determina riesgos inmediatos y dispone medidas de protección urgentes para salvaguardar la integridad de la víctima (4,7–9).
- **Conformación del Comité Asesor.** Se integra un comité interdisciplinario responsable de conducir el procedimiento. Este comité puede incluir representantes de la Unidad de Talento Humano, asesoría jurídica, psicología laboral y comités paritarios de seguridad y salud. Su función es garantizar imparcialidad y transparencia en el proceso (2,8,9).
- **Investigación.** El comité recopila información, entrevistas, pruebas documentales y testimoniales. La investigación debe realizarse en plazos razonables, evitando dilaciones y protegiendo en todo momento a la víctima de nuevas agresiones o represalias (3,7–9).
- **Derecho a la defensa.** La persona denunciada tiene derecho a ser informada de los hechos que se le atribuyen, a presentar pruebas de descargo y a contar con asistencia legal si lo considera necesario. Se debe respetar la presunción de inocencia hasta la emisión de la resolución (1,3,9).
- **Informe final.** Concluida la investigación, el comité emite un informe técnico-jurídico que recoge los hallazgos, determina la existencia o no de responsabilidad y recomienda medidas disciplinarias, administrativas o legales. Este informe debe ser elevado a la máxima autoridad institucional para la resolución correspondiente (2,8,9).
- **Resolución y seguimiento.** La autoridad emite una resolución administrativa en la que se adoptan las medidas recomendadas. En los casos que constituyan delitos, se debe remitir el expediente a la Fiscalía General del Estado. Finalmente, se garantiza el seguimiento a la situación de la víctima para prevenir represalias (3,7,9).

6.8. RESOLUCIÓN DE ARCHIVO

La resolución de archivo constituye la etapa final del procedimiento en aquellos casos en los que, tras la valoración inicial y la investigación correspondiente, no se encuentran elementos suficientes para determinar la existencia de responsabilidad administrativa, disciplinaria o penal. Esta decisión debe estar debidamente motivada y sustentada en hechos objetivos y en la normativa vigente, garantizando siempre los principios de legalidad, imparcialidad y debido proceso (1–3,7–9).

La resolución de archivo no significa que la denuncia carezca de importancia, sino que, en ese momento procesal, no se reúnen pruebas que permitan establecer responsabilidades. En este sentido, la institución tiene la obligación de (3,7–9):

1. Emitir una resolución escrita y motivada que disponga el archivo del caso.
2. Notificar a la persona denunciante y a la persona denunciada sobre la decisión adoptada.
3. Garantizar que el archivo no impida la reapertura del caso en caso de que surjan nuevas pruebas o hechos posteriores que modifiquen la valoración inicial.
4. Mantener la confidencialidad de la información recabada y del procedimiento seguido.

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 15 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

5. Implementar, si corresponde, medidas preventivas para reducir riesgos futuros, incluso cuando el caso no prospere.

De esta manera, la resolución de archivo se convierte en un instrumento de cierre procesal que brinda seguridad jurídica a las partes involucradas, al tiempo que mantiene abiertas las vías de acción en caso de que aparezcan nuevos elementos (1,3,7–9).

6.9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control constituyen la etapa final del proceso de atención de casos de discriminación, acoso y violencia laboral. Su propósito es garantizar que las medidas adoptadas en la resolución del caso se cumplan de manera efectiva, proteger a la víctima de posibles represalias y evaluar el impacto de las acciones implementadas en el clima laboral. El seguimiento y control aseguran que el protocolo no solo se ejecute en el papel, sino que se convierta en una herramienta viva de transformación institucional, garantizando ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos.

6.10. EJE DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

El eje de reparación y sanción tiene como finalidad restituir los derechos vulnerados de las víctimas de discriminación, violencia y acoso laboral, así como aplicar las sanciones correspondientes a quienes resulten responsables. Este eje se fundamenta en el principio de reparación integral, garantizado por la Constitución de la República, y en la obligación institucional de asegurar medidas efectivas de restitución, compensación, rehabilitación y garantías de no repetición (1,3,4,7–9).

La reparación y sanción no solo buscan castigar las conductas indebidas, sino también transformar las prácticas organizacionales para prevenir que los hechos se repitan en el futuro (4,7,8,10–12).

6.11. GARANTÍAS Y MEDIDAS

Las garantías y medidas de reparación están orientadas a proteger a la víctima y restablecer sus derechos, asegurando un entorno laboral digno y libre de violencia (1,4,7,8):

- Garantía de confidencialidad durante todo el proceso.
- Acceso a servicios de apoyo psicológico, médico y legal.
- Reubicación laboral temporal o definitiva para proteger a la víctima.
- Reposición de derechos laborales en caso de que la violencia haya implicado pérdida de funciones, exclusión o despido injustificado.
- Establecimiento de garantías de no repetición, que obligan a la institución a reforzar sus políticas de prevención.

6.12. MEDIDAS DE ACCIÓN

Las medidas de acción corresponden a las sanciones que deben aplicarse al responsable, conforme a la normativa laboral, administrativa o penal (2,3,7–9):

- Amonestaciones verbales o escritas.
- Suspensiones temporales de funciones o sueldo, según la gravedad de la falta.
- Terminación de la relación laboral en casos graves de acoso o violencia.

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 16 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

- Destitución en el caso de servidores públicos, conforme a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).
- Sanciones penales cuando las conductas constituyan delitos tipificados en el Código Orgánico Integral Penal (como acoso sexual o violencia psicológica).

6.13. MEDIDAS ADICIONALES

Además de las sanciones y medidas inmediatas, las instituciones deben implementar acciones adicionales que fortalezcan la reparación integral y prevengan la repetición de hechos similares (4,7,8,10–12):

- Programas de capacitación obligatoria para la persona sancionada y para la institución en su conjunto.
- Revisión y fortalecimiento de las políticas internas de prevención y atención.
- Inclusión de cláusulas de respeto, igualdad y no discriminación en los contratos y reglamentos internos de trabajo.
- Generación de informes estadísticos y de seguimiento de los casos, que permitan evaluar la efectividad de las medidas adoptadas.
- Establecimiento de campañas institucionales de cultura organizacional enfocadas en el respeto, la equidad de género y la no violencia.

6.14. DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Las disposiciones finales y transitorias constituyen el marco de aplicación y obligatoriedad del presente Protocolo, asegurando su vigencia jurídica y operativa dentro de la institución (1–3,7–9).

- **Carácter obligatorio.** El presente Protocolo es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran la institución, independientemente de su modalidad de contratación, jerarquía o funciones (7,8).
- **Entrada en vigencia.** El Protocolo entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante resolución administrativa de la máxima autoridad institucional, sin perjuicio de su registro ante el Ministerio del Trabajo cuando corresponda (8,9).
- **Derogatoria de instrumentos anteriores.** Con la aprobación del presente documento quedan derogadas todas las disposiciones, protocolos o instructivos internos que se opongan o contradigan lo establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 y en este Protocolo (8,9).
- **Coordinación interinstitucional.** La institución garantizará la coordinación permanente con el Ministerio del Trabajo, la Defensoría del Pueblo, la fiscalía general del Estado y otras entidades competentes, para la atención integral de los casos que constituyan infracciones administrativas o delitos (3,7–9).
- **Implementación progresiva.** La capacitación inicial de todo el personal deberá realizarse en un plazo no mayor a 90 días a partir de la entrada en vigencia del Protocolo. Los mecanismos de prevención, atención y reparación se implementarán de manera inmediata (7,8).

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 17 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

- **Evaluación y actualización.** El Protocolo será objeto de revisión y actualización cada dos años, o antes si existieran reformas normativas que lo requieran, asegurando su adecuación a la legislación vigente y a las buenas prácticas institucionales (2,7–9).
- **Responsabilidad institucional.** La máxima autoridad institucional y la Unidad de Talento Humano serán responsables de garantizar la aplicación efectiva del presente Protocolo, así como de reportar anualmente al Ministerio del Trabajo sobre su cumplimiento (7–9).

7. SISTEMA DE MONITOREO

El sistema de monitoreo del **Protocolo de Prevención, Atención, Reparación y Sanción de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral** constituye un mecanismo de seguimiento y evaluación continua que permite verificar el cumplimiento de las acciones establecidas en el protocolo. Su finalidad es medir el nivel de implementación, identificar oportunidades de mejora, fortalecer la prevención y asegurar una respuesta oportuna, confidencial y conforme a la normativa vigente, promoviendo un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, violencia o acoso.

7.1. Indicador 1: Nivel de cumplimiento de atención oportuna de denuncias

Denominación del Indicador	Nivel de cumplimiento de atención oportuna de denuncias
Descripción	Mide el porcentaje de denuncias por presuntos casos de discriminación, violencia o acoso laboral que son atendidas dentro de los plazos establecidos en la normativa institucional vigente, respecto del total de denuncias recibidas durante el período de evaluación.
Fórmula	$\frac{\text{Número de denuncias atendidas dentro del plazo establecido}}{\text{Número total de denuncias recibidas en el periodo evaluado}} \times 100$
Tipo de indicador	De proceso
Muestra	100 % de las denuncias recibidas durante el período evaluado.
Umbral	100%
Fuente de Información	Formulario de monitoreo (Anexo 2)
Periodicidad	Semestral
Responsables	Personal de Unidad de Talento Humano

Al finalizar el semestre, la Unidad de Salud ocupacional deberá emitir un informe de cumplimiento en base al resultado de la evaluación de Indicador. Para en caso de no obtener el cumplimiento del porcentaje determinado en el Umbral para que se tome las medidas necesarias.

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 18 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

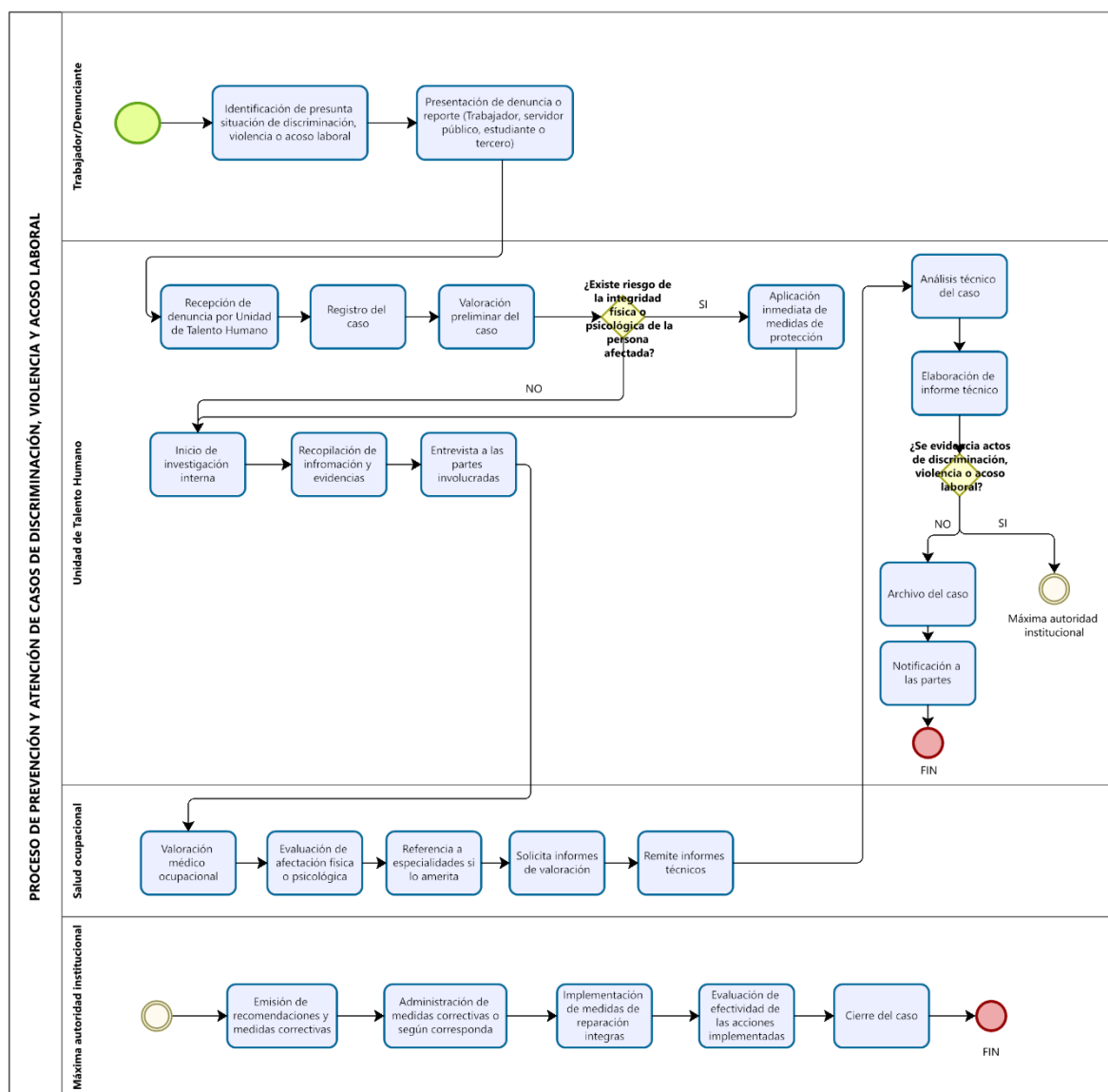
8. BIBLIOGRAFÍA

1. República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449; 2008.
2. República del Ecuador. Código del Trabajo. Reformas publicadas en Registro Oficial Suplemento 587; 2023.
3. República del Ecuador. Código Orgánico Integral Penal (COIP). Reformas publicadas en Registro Oficial Suplemento 353; 2023.
4. República del Ecuador. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Registro Oficial Suplemento 175; 2018.
5. República del Ecuador. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. Registro Oficial Suplemento 286; 2023.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra: OIT; 2019.
7. República del Ecuador. Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 420; 2024.
8. Ministerio del Trabajo (Ecuador). Acuerdo Ministerial Nro. 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. Registro Oficial, Sexto Suplemento No. 103; 15 de agosto de 2025
9. República del Ecuador. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Registro Oficial Suplemento 294; 2010.
10. Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Nueva York: ONU; 1979.
11. Organización de Estados Americanos (OEA). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Belem do Pará: OEA; 1994.
12. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra: OIT; 1958.

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 19 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

9. ANEXOS

Anexo 1. Flujograma. Fases de actuación en el sector público por casos de discriminación, acoso laboral y violencia



Powered by
 Bizagi Modeler

Fuente: Elaboración propia con Bizagi Modeler (2026).

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 20 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

Anexo 2. Matriz de registro de denuncias por discriminación, violencia y acoso laboral; y, acoso sexual laboral, en el ámbito laboral del sector público.



MATRIZ DE REGISTRO DE DENUNCIAS P

INFORMACIÓN INSTITUCIÓN				INFORMACIÓN DE LA DENUNCIA						
Nº.	INSTITUCIÓN	DESCONCETRADA	PROVINCIA (SELECCIONAR)	NÚMERO DE CÉDULA DENUNCIANTE	NOMBRE DENUNCIANTE	SEAL DENUNCIA NTE (SELECCIONAR)	TIPO DE DENUNCIA (SELECCIONAR)	FECHA DE LA DENUNCIA	NOMBRE DE SERVIDOR DENUNCIADO	CARGO SERVIDOR DENUNCIADO

NOTA: EL INGRESO DE LA INFORMACIÓN DEBE REALIZARSE EN LETRAS MAYÚSCULAS

OR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL; Y, ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

INFORME DE PROCEDENCIA DE LA DENUNCIA						MEDIDAS DE PROTECCIÓN (Artículo 16 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-0093)			
ESTADO DE LA DENUNCIA (SELECCIONAR)	¿SE ELABORÓ EL INFORME DE PROCEDENCIA?	NÚMERO DEL INFORME	FECHA DEL INFORME	¿SE INICIARÁ SUMARIO ADMINISTRATIVO?	¿QUÉ DETERMINÓ LA UATH?	¿SE CUMPLIERON LOS RESULTADOS A LOS INVOLUCRADOS? (SELECCIONAR)	¿SE ADOPTARON MEDIDAS DE PROTECCIÓN? (SELECCIONAR)	¿CUÁLES FUERON LAS MEDIDAS APLICADAS?	FECHA DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Ministerial MDT-2025-0093		SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE DENUNCIA (Artículo 21 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-0093)			
FECHA DE APLICACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN	OBSERVACIONES	¿SE APLICÓ SOLUCIÓN DE CONFLICTOS? (SELECCIONAR)	¿CUÁLES FUERON LAS MEDIDAS APLICADAS?	FECHA DE APLICACIÓN DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	OBSERVACIONES

 República del Ecuador	MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA	
	DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DE MORONA SANTIAGO	CODIFICACIÓN: GC-PROT-PREV-ATT-REP-SAN-CDVA.LAB-HGM-001
	HOSPITAL GENERAL DE MACAS	Página 21 de 22
	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, REPARACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	Vigencia: 2026 - 2028

10. CONTROL DE ACTUALIZACIONES

Versión	Fecha	Descripción de las modificaciones
No.1	Julio 2026	Elaboración del Protocolo de prevención, atención, reparación y sanción de casos de discriminación, violencia y acoso laboral, con el propósito de establecer los lineamientos, procedimientos y responsabilidades para la prevención, recepción, atención, investigación, reparación y sanción de estos casos, garantizando un ambiente de trabajo seguro, digno, libre de violencia y discriminación, en cumplimiento de la normativa vigente.

11. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobado por:	Md. Fernando Orellana	Dirección asistencial	
Revisado por:	BqF. Génesis Rivandeneira	Subdirección de Docencia e Investigación.	
	Lcda. Clara Gutierrez	Gestión de Calidad	
Elaborado por:	Md. Dayana Cambisaca López	Responsable de Salud Ocupacional	



EL NUEVO
ECUADOR 

Ministerio de Salud Pública



@SaludEcuador



@Salud_Ec

www.salud.gob.ec