



MINISTERIO
DE DEFENSA
NACIONAL

PROTOCOLO

de Prevención y Atención de casos de
Discriminación, Acoso Laboral de
Servidores (as) Civiles y Militares, y/o toda
forma de violencia contra la Mujer Civil y
Militar en los espacios de trabajo del
Ministerio de Defensa Nacional



República
del Ecuador



Juntos
lo logramos

Ministerio de Defensa Nacional

Dirección general

Dir. Derechos Humanos,
Género y Derecho
Internacional Humanitario

Elaboración

Dir. Comunicación Social
Diseño y diagramación

Fotografías:

Ministerio de Defensa Nacional

Noviembre 2021

© Ministerio de Defensa Nacional
Todos los Derechos Reservados

Versión digital

www.defensa.gob.ec



MINISTERIO
DE DEFENSA
NACIONAL



República
del Ecuador



Juntos
lo logramos





REPÚBLICA DEL ECUADOR MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

ORDEN GENERAL No. 164 14 DE OCTUBRE DE 2021

Acuerdo Ministerial Nro. 428

CONSIDERANDO:

- Que el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: "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 (...) 8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.";
- Que el artículo 11, número 2 *ibídem* establece: "*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”;

- Que el artículo 35 *ibídem*, determina: *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”;*
- Que el artículo 66, números 3 y 4 *ibídem*, reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; para lo cual, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;
- Que el artículo 154 *ibídem*, dispone: *“A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión. (...)”;*



- Que el artículo 158 *ibídem*, establece: “Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos. () Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico”;
- Que el artículo 226 *ibídem*, determina: “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. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;
- Que el artículo 326 *ibídem*, establece: *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: () 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”;*
- Que el artículo 331 *ibídem*, señala: “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y 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”;

- Que los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;
- Que el artículo 1, número 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial N° 801 de 6 de agosto de 1984, determina: *“Los Estados Partes de esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna. (...)”;*
- Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 153 de 25 de noviembre de 2005, en su artículo 1 establece: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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 civil o en cualquier otra esfera”;*



- Que el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial N° 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;
- Que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;
- Que el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento N° 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el artículo 3, número 1 que: *"(...) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales."*;



La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención De Belem Do Para), establece en su artículo 4, que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos;

Que el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, establece: *“Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...);”*

Que el artículo 4, número 1 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 175 de 5 de febrero de 2018, define: *“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”;*

Que el artículo 10 *ibidem*, establece los tipos de violencia, sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley;



- Que el artículo 28 *ibídem*, establece que el ente rector del trabajo *“Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.”*;
- Que la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 294 de 6 de octubre de 2010, dispone en su artículo 1 como uno de sus objetivos y principios el de no discriminación;
- Que la Ley Orgánica del Servicio Público, en su artículo innumerado agregado por artículo 1 de Ley N° 0, publicada en Registro Oficial Suplemento N° 116 de 9 de noviembre del 2017, establece la definición de acoso laboral como: *“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. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.”* (sic);
- Que el artículo 10 de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, señala: *“Las atribuciones y obligaciones del Ministro de Defensa Nacional, son:*



(...) g) Expedir las normas, acuerdos, reglamentos internos de gestión de aplicación general en las tres Ramas de las Fuerzas Armadas, así como los reglamentos internos de gestión de cada Fuerza; (...)";

- Que el artículo 42, número del Código del Trabajo, dispone: *"Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificarlas distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador"*;
- Que el artículo 539, inciso primero ibídem, señala: *"Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral"*;
- Que el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *"Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales (...)"*;
- Que con Decreto Ejecutivo N° 620, publicado en el Registro Oficial N° 174 de 20 de septiembre de 2007, se declara como política de Estado con



enfoque de Derechos Humanos la erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres; y, se dispone la elaboración de un plan que permita generar e implementar acciones y medidas, que incluyan mecanismos de coordinación y articulación interinstitucional en todos los niveles del Estado;

- Que con Decreto Ejecutivo N° 60, publicado en el Registro Oficial N° 45 de 13 de octubre de 2009, se aprueba el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, y en su artículo 1 señala que, el Plan es una política pública y se la aplicará a nivel nacional, por todos los medios del Estado;
- Que mediante Acuerdo Ministerial N° 00398, publicado en el Registro Oficial N° 322 de 27 de julio de 2006, se prohíbe la terminación de la relación laboral a personas con VIH-SIDA;
- Que mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial N° 16 de 16 de junio de 2017, del Ministerio del Trabajo expidió la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito laboral;
- Que mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial N° 104 de 20 de octubre de 2017 y sus reformas, el Ministerio del Trabajo expidió el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados;



- Que mediante Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-244 de 25 de noviembre de 2020, el Ministerio del Trabajo “EXPEDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO”;
- Que mediante Acuerdo Ministerial N° 083, publicado en Orden General Ministerial N° 030 de 26 de febrero de 2021, mediante el cual se expide el “REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA LAS OBRERAS Y LOS OBREROS DEL SECTOR PÚBLICO DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL.”; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, y el artículo 128 del Código Orgánico Administrativo.







ACUERDA:

Art. 1.- Expedir el “PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL DE SERVIDORES/AS Y TRABAJADORES/AS CIVILES Y MILITARES, Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CIVIL Y MILITAR EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL”.

REFERENCIAS:

- Constitución de la República del Ecuador
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948
- Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo
- Código Orgánico Administrativo
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
- Ley Orgánica del Servicio Público
- Código del Trabajo
- Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE
- Decreto Ejecutivo N° 620, publicado en el Registro Oficial N° 174, de 20 de septiembre de 2007.



- Decreto Ejecutivo N° 60, publicado en el Registro Oficial N° 45, de 13 de octubre de 2009.
- Acuerdo Ministerial N° 00398, publicado en el Registro Oficial N° 322, de 27 de julio de 2006.
- Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial N° 16, de 16 de junio de 2017.
- Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial N° 104, de 20 de octubre de 2017 y sus reformas.
- Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-244 de 25 de noviembre de 2020.
- Acuerdo Ministerial N° 083, publicado en orden General Ministerial N° 030 de 26 de febrero de 2021.

A. OBJETIVO.-

Determinar lineamientos para la formulación y fortalecimiento de medidas para prevenir la discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar, estableciendo líneas de acción para la promoción de los derechos de las mujeres civiles y militares en el espacio laboral; fijando medidas para la atención, intervención y reparación de las/os trabajadoras/es y servidoras/es civiles y militares, exponiendo pautas para un adecuado procedimiento.

Crear estrategias de actuación para las/os trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles y militares del Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre,



Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1) frente a situaciones de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo.

B. ALCANCE.-

La aplicación de este protocolo es para el Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1), que tiene como sujetos de derechos a las/os servidoras/es bajo la Ley Orgánica de Servicio Público, trabajadoras/es bajo Código de Trabajo y personal militar masculino y femenino bajo la normativa militar vigente.

C. GLOSARIO DE TÉRMINOS.-

- 1. 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 servidoras/es, trabajadoras/es públicos civiles y militares, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace perjudique su situación laboral.



2. **ACOSO SEXUAL LABORAL.-** Acción que involucre la solicitud de un individuo de algún acto de naturaleza sexual a la persona, para sí o para un tercero, prevaleciendo de susituación de autoridad laboral.

3. **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 colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una personasobre otra.

4. **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.-** Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.



5. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**- Es el principio que permite a todas las personas sin distinción alguna, acceder a sus derechos y desarrollo en las mismas condiciones que todos los demás. Trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el ejercicio de los derechos y supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

6. **SERVIDOR PÚBLICO.**- El artículo 229 de la Constitución de la República, define: "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".

7. **TRABAJADOR PÚBLICO.**- El artículo 9 del Código de Trabajo, define: "La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero".

8. **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 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, permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina la 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.

9. **VIOLENCIA FÍSICA.-** Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte; así como también cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales que afecte a 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.

10. **VIOLENCIA PSICOLÓGICA.-** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir el 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, la creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica o emocional. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el control 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 persona independiente 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 o en el reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

D. DESARROLLO.-

El Ministerio de Defensa Nacional, institución pública que se caracteriza por cumplir de forma estricta, efectiva y eficiente las leyes que cobijan a las/os trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles y militares, que forman parte de su equipo de trabajo debe tener en cuenta las problemáticas más concurridas como: casos de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género, además de la necesidad de la concientización sobre esta problemática.

Es importante recalcar que, en los espacios laborales, la respuesta para el inicio del fin a la discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas de trabajo es la construcción del compromiso de apoyo a las víctimas y exigencia al cumplimiento de las responsabilidades de los agresores. Demostrar este compromiso en planes de acción, campañas, protocolos, es la mejor manera de asegurar la implementación efectiva de las leyes.



En virtud de lo antes expuesto, es necesario expedir lineamientos a través del "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL DE SERVIDORES/AS Y TRABAJADORES/AS CIVILES Y MILITARES, Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CIVIL Y MILITAR PARA EL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL" el cual permitirá garantizar la protección de las/os trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles y militares de esta institución, a través de los siguientes ejes:

1. EJE DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN.-

a) Implementación de la cultura preventiva.-

1. Ejecutar el programa de prevención de riesgos psicosociales y seguimiento decumplimiento del plan de acción.
2. Brindar charlas de sensibilización con temáticas relacionadas a la prevención, discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto V de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1).
3. Difundir campañas comunicacionales con temáticas relacionadas a la prevención, discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y



militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1).

b) Medidas de prevención e información.-

1. La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, deberá socializar el presente protocolo y de contenido que contribuya a la sensibilización; proporcionando a las/os trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles y militares del Ministerio de Defensa Nacional e instituciones del sector defensa, una copia digital del protocolo, a través de cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión y evidenciables que respalden el conocimiento de la información transmitida.
2. Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos Psicosociales, aplicar cuestionarios específicos validados, relacionados a la problemática detectada y coordinar las intercomunicaciones pertinentes con la Dirección de Cambio y Cultura Organizacional y la Dirección de Derechos Humanos para establecer acciones de pertinencia.



2. EJE DE ATENCIÓN.-

Con el objetivo de tomar inmediata acción frente a los posibles casos de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar, el Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1), podrá tomar medidas a fin de evitar el progreso de la situación y sobre todo minimizar las consecuencias para las/os trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles y militares afectados.

Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo son las siguientes:

- a) **Protección.-** Se debe proceder con la discreción necesaria con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas respetando a los implicados.
- b) **Confidencialidad.-** Se guardará con estricta reserva la identidad de las personas que intervengan en el procedimiento.
- c) **Imparcialidad.-** Se garantizará el trato justo a las personas afectadas.



- d) **Protección y restitución de las víctimas.-** Crear medidas de seguridad para proteger la salud del personal afectado buscando mecanismos para restablecer los derechos de la víctima.
- e) **Prohibición de represalias.-** Se prohíbe tomar represalias hacia las personas que denuncien casos de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1). De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de represalia hacia servidor/a y trabajadores/as denunciados/as por una supuesta agresión.
- f) **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 trabajador/a en situación de discriminación y/o acoso laboral.
- g) **No reincidencia.-** Implantar acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor agresora.
- h) **Celeridad.-** La persona que tenga conocimiento de una situación de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar



deberá informar inmediatamente a la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, para que tome acciones; en el caso del personal militar informar inmediatamente observando su órgano regular.

3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL PARA SERVIDORES/AS Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CIVIL Y MILITAR EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

Para el desarrollo del proceso de investigación, se garantizarán en todas sus etapas el debido proceso establecido en la normativa vigente; así mismo, los presuntos agresores deberán ser investigados de acuerdo a la norma que les rija.

a) Fases de denuncia para el personal regido por la LOSEP (servidores/as públicos/as).-

Se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as civiles que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer o los/as servidores/as civiles que sean testigos de estos actos; ponen en conocimiento el presunto hecho a la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas



Armadas N° 1; misma que, en base a lo establecido en la normativa, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados:

1. Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral en servidoras/es públicas/os civiles y/o toda forma de violencia contra la mujer civil, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley.
2. En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano.
3. La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1 tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en este Protocolo, dependiendo la necesidad del caso. 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 a los deberes contenidos en las letras a) Y h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.



4. La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1 contemplada en el ámbito del Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-244, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.
5. La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, en el término de diez (10) días, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento.
6. El Comando Conjunto, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1 deberán poner en conocimiento al Ministerio de Defensa Nacional el trámite, con la finalidad del registro numérico.
7. Los hechos que originen la decisión de solicitar el inicio del régimen disciplinario correspondiente, pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente.



b) Fases de denuncia para el personal regido por el código de trabajo (trabajadores/as públicos/as).-

El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral, y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos; podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

Se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as trabajadores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as trabajadores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1 misma que, con base a lo establecido en la normativa, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados:

1. La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1 tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el "Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral de Servidores/as y Trabajadores/as Civiles y Militares, y/o toda forma de violencia contra la mujer civil y militar para el Ministerio de Defensa Nacional",



dependiendo la necesidad del caso; sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo. En caso de que el responsable del proceso, de la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, los servidores públicos que no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión a los deberes contenidos en las letras a) Y h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento.

El Comando Conjunto, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1 deberán poner en conocimiento al Ministerio de Defensa Nacional el trámite, con la finalidad del registro numérico.



En cualquier momento, el/ la trabajadora podrá acceder por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo-SUT mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional.

2. El/ la trabajador/a podrá denunciar por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio de Trabajo ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General o quien haga sus veces en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.

c) Fases de denuncia para el personal militar.-

El personal militar que en ejercicio de sus funciones sea acosado, discriminado o violentado en su integridad personal: física, sexual o psicológica, deberá elevar un informe por escrito del hecho a su Superior Jerárquico.

En el caso del personal militar femenino que ponga en conocimiento de su superior jerárquico una novedad, el Escalón Superior deberá informar de la novedad suscitada a la Unidad de Derechos Humanos



y Género del Ministerio de Defensa Nacional, dentro de las 48 horas siguientes de recibido el informe de la ofendida, para que se realice el acompañamiento al proceso de investigación.

El Superior Jerárquico que avoque conocimiento del hecho deberá actuar de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar y demás normativa militar, con el fin de esclarecer la situación e iniciar el proceso administrativo disciplinario de ser el caso.

En los casos en que el Superior Jerárquico inmediato sea la persona quien ejerce dichos actos vulneradores, el personal militar podrá inobservar la escala jerárquica, sin que esta inobservancia sea causa de sanción por no seguir el órgano regular y presentarse directamente al superior o autoridad militar al cual en condiciones no excepcionales únicamente podrá acceder a través del órgano regular.

d) Fases de actuación.-

1. Fase 1. Solicitud de Intervención.-

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1; o, la máxima autoridad o su delegado.



Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

1. La persona afectada o su representante legal debidamente autorizado.
2. La Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional o quien haga sus veces, encargada del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. El Ministerio de Defensa Nacional y las Instituciones que conforman el Sector Defensa, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, estarán obligadas a corroborar el caso.

2. Fase 2. Valoración Inicial.-

Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 3 días laborales, la persona encargada en la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, deberá poner en conocimiento al Comité Asesor.



Cada Institución que conforma el Sector Defensa deberá contar con un Comité Asesor:

a) Conformación del Comité Asesor.-

- Ministerio de Defensa Nacional Planta Central
- Máxima Autoridad Institucional o su delegado.
- Un delegado de la Coordinación General de Asesoría Jurídica.
- Un delegado de la Dirección de Administración de Talento Humano.
- Un responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciera sus veces.
- Un delegado de la Dirección de Derechos Humanos.
- Un delegado de la Subsecretaría de Defensa.

b) Instituciones del Sector Defensa.-

- Delegado de la Máxima Autoridad.
- Un delegado de la Coordinación de Asesoría Jurídica o quien haga sus veces.
- Un delegado de la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces.
- Un Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciera sus veces.
- Un delegado de la Dirección de Derechos Humanos o quien haga sus veces.



- c) Investigación.-** El Comité Asesor deberá recopilar información útil para el caso; puede incluir, análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitado en riesgos psicosociales.

La investigación no durará más de 7 días laborables; además, la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces.

- d) Derecho a la defensa.-** El Comité Asesor, solicitará al trabajador/a y servidora/o pública/o acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar el cumplimiento del debido proceso.
- e) Informe Final.-** Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación de iniciar el régimen disciplinario o aplicar medidas que mejoren la situación laboral a la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1.



3. Fase 3. Resolución.-

Con la recepción del Informe Final remitido por el Comité Asesor, la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1; procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

Si del Informe Final del Comité Asesor, la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, se dedujera:

- a) Que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos dediscriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:
- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
 - Implementar una guía de resolución de conflictos interpersonales que estará a cargo de la Unidad de Bienestar Social o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las



Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1.

- b) De tratarse de una falta contemplada en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento o Código de Trabajo, en el Régimen Militar se deberá aplicar el régimen disciplinario que corresponda.

Adicionalmente, la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N°1 podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Así mismo, se deberá activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la víctima. La Unidad de Bienestar Social o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, brindará atención e informará a la víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.



4. Fase 4: Resolución de archivo

La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a) La dimisión de la denuncia por parte del denunciante.
- b) La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme el Informe Final del Comité Asesor.

5. Fase 5: Seguimiento y control.-

La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1; a través de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, deberá realizar el registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os



civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo.

La Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces a través de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo, los registros numéricos de denuncias de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo; y, las acciones implementadas, conforme el formato establecido por el Ministerio del Trabajo en el caso de que existan.

4. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN.-

a) Garantías y medidas.-

Las los/as trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la Dirección de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1,



tendrán el apoyo de la Institución para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales.

El trabajador/a y servidor/a público/a civil o militar tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria con la intervención del Psicólogo Clínico, mismo que deberá ser gestionado a través de la Unidad de Bienestar Social o quien haga sus veces en el Ministerio de Defensa-Planta Central, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1; caso contrario, por decisión del trabajador/a y servidor/a público/a civil o militar se emitirá la debida solicitud al Ministerio de Salud Pública, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas para la debida intervención hasta conseguir su restablecimiento.

b) Medidas de sanción.-

1. Personal civil: En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa legal aplicable.
2. Personal Militar: Se tomarán las acciones previstas en la normativa militarvigente, de acuerdo a la correspondencia de la falta.
3. Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:
 - a) Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.



- b) Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- c) Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d) Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.
- e) Todas las acciones u omisiones que tengan indicios de delito, dentro del ámbito de competencia de este Protocolo, que fueren cometidos por servidoras/es públicos, trabajadoras/es o personal militar deberán ser puestos en conocimiento de las autoridades judiciales respectivas.

Art. 2.- De la ejecución del presente Acuerdo Ministerial, que entrará en vigencia a partir de su publicación en la Orden General Ministerial, encárguese a la Coordinación General Administrativo Financiero y Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces.

Art. 3.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en la Orden General Ministerial.

Publíquese y Comuníquese.-

Dado en Quito D.M., a los 14 de octubre de 2021

PROTOCOLO

de Prevención y Atención de casos de
Discriminación, Acoso Laboral de
Servidores (as) Civiles y Militares, y/o
toda forma de violencia contra la
Mujer Civil y Militar en los espacios de
trabajo del Ministerio de Defensa
Nacional

 @DefensaEcuador

 @DefensaEc

 @defensagob

www.defensa.gob.ec