



## RESOLUCIÓN No. CNE-IDD-DE- 003-2021

Mgs. Yadira Maribel Allan Alegría

### DIRECTORA EJECUTIVA DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN, CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN POLÍTICO ELECTORAL – INSTITUTO DE LA DEMOCRACIA.

#### CONSIDERANDO:

**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 número 1 del artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial Nro. 801, de 6 de agosto de 1984, determina que el Ecuador se compromete 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 Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

**QUE**, el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: *“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 Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 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 Nro. 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 número 1 de su artículo 3 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 hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”;*

**QUE**, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, 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**, los números 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad, física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre 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 número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las y los ministros de Estado les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;

**QUE**, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 219, establece que el Consejo Nacional Electoral tendrá, entre otras funciones la de: (...) “13. - Organizar el funcionamiento de un instituto de investigación, capacitación y promoción político electoral” (...);

**QUE**, el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “El sector público comprende: 1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social (...)”.

**QUE**, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: “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 331 de la Constitución de la República del Ecuador, 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**, 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 número 1 del artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 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 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone: “*Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral.- Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia*”;

**QUE**, el artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 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 Nro. 294, de 6 de octubre de 2010, dispone en su artículo 1 como uno de sus objetivos y principios el de no discriminación;

**QUE**, el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone que: “*Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las 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**, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 620, publicado en el Registro Oficial Nro. 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**, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 60, publicado en el Registro Oficial Nro. 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 Nro. 00398, publicado en el Registro Oficial Nro. 322, de 27 de julio de 2006, se prohíbe la terminación de la relación laboral a personas con VIH-SIDA;

**QUE**, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017, esta Cartera de Estado expidió la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito laboral;

**QUE**, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial Nro. 104, de 20 de octubre de 2017 y sus reformas, se expidió el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados;

**QUE**, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, de 25 de noviembre de 2020, el Ministro de Trabajo Abg. Andrés Isch Pérez, acuerda 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**, la Disposición Transitoria del mismo 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, señala: *“Las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; y los empleadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, en el término de sesenta (60) días contados desde la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, deberán expedir y notificar a todos sus servidores/as públicos o trabajadores/as con 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” El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley”.*

**QUE**, el Pleno del Consejo Nacional Electoral, mediante Resolución No. PLE-CNE-6-3-7-2017, publicada en el Registro Oficial el 27 de julio de 2017, emitió el “Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral - Instituto de la Democracia”;

**QUE**, el artículo 1 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral - Instituto de la Democracia, establece que: *“El Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral, que en adelante y para efectos del presente Estatuto, se lo denominará por su nombre o simplemente como “Instituto de la Democracia”, es una entidad adscrita al Consejo Nacional Electoral con jurisdicción nacional y domicilio en la ciudad de Quito-Distrito Metropolitano, con personería jurídica de derecho público, patrimonio y presupuesto propios, autonomía administrativa y de gestión...”;*

**QUE**, el propio Estatuto del Instituto de la Democracia, establece entre las Atribuciones y Responsabilidades de la Directora Ejecutiva, la de: (...) b) *Ser la máxima autoridad administrativa y nominadora del Instituto de la Democracia y representarlo, judicial y extrajudicialmente, conforme a las disposiciones constitucionales y legales;*

**QUE**, mediante Resolución No. PLE-CNE-1-2-10-2020, de 2 de octubre de 2020, el Pleno del Consejo Nacional Electoral, designa a la Mgs. Yadira Maribel Allan Alegría, como Directora Ejecutiva del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral – Instituto de la Democracia;

**QUE**, es necesario y esencial mantener normativa interna relacionada con la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral – Instituto de la Democracia conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, de 25 de noviembre de 2.020; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución y la Ley.

Resuelve expedir el siguiente:



## 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

### CAPÍTULO I

#### DEL OBJETO, ÁMBITO Y RESPONSABILIDADES

**Art. 1.- Del objeto.** - El presente protocolo tiene por objeto normar los procedimientos de denuncia en los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral – Instituto de la Democracia.

**Art. 2.- Del ámbito.**- Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todos los servidores de todas las unidades que forman el Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral – Instituto de la Democracia.

**Art. 3.- De las responsabilidades.**- Corresponde la máxima autoridad del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral – Instituto de la Democracia, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial.

Todos los/as servidores/as públicos/as y los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral con el Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral – Instituto de la Democracia, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador, con sus subordinados y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

### CAPÍTULO II

#### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

**Art. 5.- Del procedimiento de denuncia.**- Los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, podrán poner en conocimiento el presunto hecho a la Dirección Nacional Administrativa Financiera o a quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

La Dirección Nacional Administrativa Financiera o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en 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"*, dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. 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 con el procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.



La Dirección Nacional Administrativa Financiera o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma, 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.

La Dirección Nacional Administrativa Financiera o quien haga sus veces, 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; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en 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"*, será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**Art. 6.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer.** - 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.

**Art. 7.- De las acciones disciplinarias.** - Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer cometido en contra un/a servidor/a público/a, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Dirección Nacional Administrativa Financiera tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley.

### CAPÍTULO III

#### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

**Art. 8.- De la denuncia.** - El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia 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:

- a) Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT se podrá acceder 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; y,
- b) 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 ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.

**Art. 9.- De los requisitos de admisibilidad de la denuncia.** - La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos de admisibilidad:

- a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;



- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de receptor la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada.

**Art. 10.- Del procedimiento de denuncia.** - El procedimiento de denuncia será el siguiente:

- a) Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días.

Si la denuncia no cumple los requisitos, la o el Inspector del Trabajo dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos (2) días. En caso de no completarla dentro del término respectivo, ordenará el archivo en el término máximo de tres (3) días;

- b) Luego de calificada la denuncia, la o el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días, notificará a la o el presunto agresor/a con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo. Si el empleador o su representante legal son personas distintas a la o el presunto agresor/a, se le notificará en el mismo término para que comparezca en igual forma;

- c) Fenecido el término de contestación, la o el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, que se efectuará al quinto (5) día hábil contado desde la notificación;

- d) La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso;

- e) De no ser posible el acuerdo entre las partes, la o el Inspector del Trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando por la o el denunciante;

- f) La o el Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima;

- g) Si se determina que la agresión sucedió, se sancionará conforme a las disposiciones establecidas en la LOSEP y su Reglamento General, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral;

- h) Si la máxima autoridad, no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y 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", emitidos por el Ministerio del Trabajo, para descargar su responsabilidad por omisión;

- i) Si la máxima autoridad no ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y 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”, emitidos por el Ministerio del Trabajo, el Inspector del Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la Institución, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público;

j) De llegarse a determinar que la máxima autoridad cometió los actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral; el Inspector del Trabajo, remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público; y,

k) El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días contados desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, conforme lo establece el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8 y demás normativa aplicable; sin que ello implique imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida.

### DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.** - En todo lo no previsto en la presente normativa, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Estado, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo y demás normativa vigente.

**SEGUNDA.** - La Dirección Nacional Administrativa Financiera, es la responsable de la socialización y notificación a todos los servidores/as públicos o trabajadores/as del Instituto de Investigación, Capacitación y Promoción Político Electoral – Instituto de la Democracia sobre 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”.

**TERCERA.** - La Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, es la responsable de la coordinación con la Dirección Nacional de Comunicación para la publicación del “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 en la página institucional de acuerdo con lo establecido en la LOTAIP.

**CUARTA.** - 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”, deberá ser registrado, implementado y reportado cada año al Ministerio del Trabajo. La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos de esta Cartera de Estado determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se implementará el presente instrumento, así como los mecanismos de control para su ejecución.

### DISPOSICION FINAL

La presente resolución entrará en vigencia a partir del día de su expedición, sin perjuicio de su publicación en la página web institucional.

Dada y firmada, en el D. M. de Quito, a 18 de enero de 2021.



Mgs. Yadira Maribel Allan Alegría  
DIRECTORA EJECUTIVA

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN, CAPACITACIÓN Y PROMOCIÓN  
POLÍTICO ELECTORAL – INSTITUTO DE LA DEMOCRACIA.