

## **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 59-DGSG-20**

### **La Prefecta del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha**

#### **Considerando:**

Que, el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República prescribe que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y que nadie puede 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 inciso primero del numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República determina que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Por su parte, el inciso final del citado numeral agrega que Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento;

Que, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República consagra que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos;

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que las víctimas de sexual, reciban atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado y que el Estado prestara especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad;

Que, los numerales 1, 2, 3, 4 y 9 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas los derechos a la inviolabilidad de la vida, vida digna, integridad personal, lo que incluye una vida libre de violencia, tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, igualdad formal, igualdad material y no discriminación, así como la toma de decisiones libres, responsables, informadas y voluntarias sobre su sexualidad, orientación sexual, su salud y vida reproductiva;

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República dispone que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público;

Que, los artículos 75 y 76 de la Constitución de la República reconocen que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión y siempre se cumplirá con el debido proceso;

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República señala la prohibición de 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 inciso primero del artículo 341, de la Constitución de la República establece que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia;

Que el segundo inciso del artículo 424 de la Norma Suprema prescribe que la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público;

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama 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, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 11, indica que los Estados parte: *"adaptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos"*;

Que, el numeral 1 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de Sao José, señala que *"Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Y que nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes."*;

Que, el numeral 1 del artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos



Humanos establece que *"Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad."*;

Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Para, , prohíbe cualquier acción o conducta que, basada en género, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; e impone sobre los estados parte la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia;

Que, el numeral b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, indica que se entenderá como violencia contra la mujer todo acto "que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo;

Que, el Ecuador ratificó en 1969 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos el cual dispone que todos los Estados parte deben respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna. Estos derechos incluyen la vida, la integridad física, libertad y seguridad personales, y la igualdad ante la ley;

Que, el artículo primero de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, señala que: *"El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades."*;

Que, el artículo 4 de la Ley ibídem establece en su numeral uno, que la violencia de género contra las mujeres *"es 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"*. En su numeral seis, establece que el ámbito público *"es el espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público"*, y en su numeral nueve, que la discriminación contra las mujeres *"denota toda distinción, exclusión o restricción basada en s condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra."*;



Que, el artículo 6 de la Ley ibídem establece que el Estado es responsable de garantizar el derecho de las niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia;

Que, el inciso b) del artículo 10 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres incluye al acoso u hostigamiento entre los tipos de violencia psicológica y el inciso c) del mismo cataloga al acoso sexual como un caso de violencia sexual;

Que, el artículo 7 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, reconoce la aplicación de los enfoques de género y de derechos humanos en los siguientes términos: *“a) Enfoque de género.- Permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas y de una vida libre de violencia. b) Enfoque de derechos humanos. Determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.”*

Que, el artículo 11 de la Ley ibídem determine la concurrencia de violencias, estableciendo que *“los diferentes tipos de violencia contra las mujeres previstos en esta ley pueden concurrir en contra de una misma persona, de manera simultánea, en un mismo contexto y en uno o varios ámbitos”;*

Que, el artículo 12 de Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres determina los ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres, estableciendo que estos *“son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres (...)”*, y en su numeral tres, establece que el ámbito laboral *“comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y en donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tiene un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo o 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 periodo de gestación y lactancia.”;*

Que, el artículo 38 de la Ley ibídem, en su literal b, atribuya a los Gobiernos Autónomos Descentralizados *“formular y ejecutar ordenanzas, resoluciones, planes y programas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores”;*

Que, la disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica Integral para



Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres señala que el Ministerio de Trabajo deberá disponer a los sectores público y privado que adecuen su normativa interna a los enfoques, principios, ámbitos y demás disposiciones contenidas en el referido cuerpo legal, para lo cual realizará un seguimiento y brindará asesoría a quienes lo requieran;

Que, el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala entre las prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el servicio público, a personas que hayan sido condenadas por el delito de acoso sexual;

Que, el inciso r) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece entre los derechos de los servidores públicos a: *"No ser sujeto de acoso laboral"* Y señala como motivo de despido irrumpir en este tipo de prácticas;

Que, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral define al acoso 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"* Y en su cuerpo faculta al empleador de crear programas de identificación y prevención del acoso laboral y lo prohíbe entre compañeros, hacia el empleador y personas subordinadas;

Que, el literal m) del artículo 34 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores *"El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión."*;

Que, el literal j) del artículo 46 del Código de Trabajo prohíbe al trabajador *"el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa"*;

Que, el numeral 8 del artículo 172 del Código del Trabajo establece como causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato previo visto bueno: *"Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa (...)"*;

Que, el artículo 116 del Código Orgánico Integral Penal estipula que serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a tres años, aquellas personas que: *"soliciten algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciéndose de situación de autoridad laboral"*.



Que, el artículo 157 del Código Orgánico Integral Penal señala que comete delito de violencia psicológica la persona que: *"realice contra la mujer (...) hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año"*

Que, por parte del Ministerio de Trabajo se expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT 2019-007 dado el 09 de enero del 2020 y el Acuerdo Ministerial MDT 2019-081 dado el 03 de abril del 2020, con el fin de mantener una adecuada sustanciación de los sumarios administrativos.

Que, el artículo 31 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano, GADPP sujeto al Código de Trabajo, señala como faltas leves, en su literal b) *"Trato indebido o descortés a sus compañeros o compañeras de trabajo (...)"*.

Que, el artículo 33 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano, GADPP sujeto al Código de Trabajo, señala como faltas graves, en su literal h). Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeras o compañeros de trabajo, cuando estos no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad. En el literal p), *"realizar actos de acoso o abuso sexual, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de sus compañeros de trabajo o de cualquier otra persona, en ejercicio de sus funciones, debidamente comprobados"*. En su literal q) *"atentar contra los derechos humanos de algún funcionario, servidor o trabajador de la institución, mediante cualquier tipo de acción, acoso o agresión"*.

Que, el artículo 34 del Reglamento Interno Sustitutivo De Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha-Personal Servicio Público señala como faltas leves, en su literal b) *"Trato indebido o descortés a sus compañeros o compañeras de trabajo (...)"*

Que, el artículo 37 del Reglamento Interno Sustitutivo De Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha-Personal Servicio Público señala como faltas graves, en su literal f) injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeras o compañeros de trabajo, cuando estos no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad. En el literal v), *"realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole, en contra de los servidores de la institución o de cualquier otra persona, en ejercicio de sus funciones, debidamente comprobados"*. En el literal y), *"atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de acción, acoso o agresión"*

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales:

## Resuelve:

**Expedir el siguiente: “Protocolo para la Prevención, Atención y Eliminación de todas las formas de Acoso u Hostigamiento Laboral con o sin Connotación Sexual y Violencia de Género dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha”**

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES COMUNES

**Artículo 1. - Objeto.** - El presente Protocolo Interno constituye un mecanismo para prevenir, atender y eliminar toda clase de actos que se determinen como acoso u hostigamiento laboral con o sin connotación sexual y Violencia de Género dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha, procurando proteger los derechos de la persona afectada/victima.

Este protocolo se define como un proceso previo a la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT 2019-007, emitido el 09 de enero del 2020 por el Ministerio de Trabajo, acuerdo cuya aplicación es competencia de la Coordinación de Talento Humano. Para el efecto, el proceso previo contempla la participación de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, y la Dirección de Gestión de Igualdad de Género a través de la Coordinación de Atención desde el servicio integral que tiene el Centro Integral de Protección de Derechos “Warmi Pichincha”, para garantizar de manera articulada un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de violencia dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Pichincha.

**Artículo 2. - Ámbito de Aplicación.** - El presente Protocolo regirá para todos/as las personas que presten un servicio al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Pichincha.

**Artículo 3. - Definiciones.** - Para efectos del siguiente protocolo se usarán las siguientes definiciones:

**Lugar de trabajo.** - Se entiende como lugar de trabajo al espacio donde se realiza la actividad laboral, no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento como consecuencia o asociado a la relación laboral y/o contratación vinculadas a cualquier otra modalidad laboral las actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Pichincha.

**Acoso laboral.** - “Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o



perjudique su situación laboral. 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.”<sup>1</sup>

**Acoso sexual.** – De conformidad con el Código Orgánico Integral Penal, en su artículo 166, el acoso sexual se define como: “...acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de su situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (...) La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años”.

**Acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual.** - Conforme el artículo 10 Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres, literal b, “La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar (...)”

**Discriminación en ámbito laboral.**- Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con 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, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.



No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

**Violencia de Género contra las mujeres.** - De conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres, la violencia de género contra las mujeres se define como: *“Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no la muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.”* Se consideran los tipos de violencia señalados en el artículo 10 del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de los establecidos en instrumentos internacionales de Derechos Humanos y del Código Orgánico Integral Penal, como son violencia física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, simbólica, política, gineco-obstétrica.

**Artículo 4. - Remisión de información a autoridades competentes.** - En estricto apego a la normativa laboral y de servicio público vigente, así como a las leyes orgánicas y especiales que tratan sobre igualdad y/ o violencia de género, el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha derivará de manera oportuna y eficaz a las autoridades competentes, entendiéndose a estos como Fiscalía, los casos de violencia de género y/o acoso sexual, en los que se presuman o se evidencien, de acuerdo con la Ley, que existen elementos de convicción para la configuración de un delito, por tanto el presente instrumento sólo aplica para los casos que, dada su naturaleza, deban ser sancionados administrativamente.

**Artículo 5.- Comportamientos Inapropiados.** - Constituyen comportamientos inapropiados de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y que afectan a la víctima y pueden contribuir a un entorno laboral hostil, de manera general:

- a) **De naturaleza física:** tocamientos, invasión al espacio físico, contacto físico no deseado desarrollado en ambientes tanto al interior de la institución como fuera de ella, que estando fuera guarden vinculación con la relación laboral.
- b) **De naturaleza verbal:** comentarios y preguntas no deseadas sobre el aspecto, el estilo de vida, orientación, identidad, conducta sexual o roles de género; insinuaciones, burlas y bromas con tinte sexual; llamadas telefónicas, mensajes por medios escritos y/o electrónicos ofensivos, presión o insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o reuniones no deseadas fuera o dentro del lugar de trabajo.

**De naturaleza no verbal:** tales como silbidos, gestos sexualmente sugestivos, dar regalos u objetos sexualmente sugestivos y/ o



pornográficos.

#### **Artículo 6.- De los tipos de faltas Disciplinarias. -**

- a. **Falta Disciplinaria Leve.** – Se considerará como falta disciplinaria leve, de conformidad con el artículo 42, literal a, de la LOSEP, *“Son aquellas acciones u omisiones realizadas por descuidos o desconocimientos leves, siempre que no alteren o perjudiquen gravemente el normal desarrollo y desenvolvimiento del servicio público.”*
- b. **Falta Disciplinaria Grave.** – Se considerará como falta disciplinaria grave, de conformidad con el artículo 42, literal b, de la LOSEP, *“aquellas acciones u omisiones que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteraren gravemente el orden institucional. La sanción de estas faltas está encaminada a preservar la probidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad de los actos realizados por las servidoras y servidores públicos y se encuentran previstas en el artículo 48 de esta ley. La reincidencia del cometimiento de faltas leves se considerará falta grave. Las faltas graves darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución, previo el correspondiente sumario administrativo.”*

**Artículo. 7.- Confidencialidad.** - Todos los sujetos involucrados dentro de la sustanciación del proceso o cualquier servidor/a, trabajador/a u obrero/a que conociere de un caso relacionado, tienen la obligación de guardar la reserva absoluta y mantener la confidencialidad del mismo, en estricto respeto a las normas vigentes.

Para el efecto, se suscribirá un compromiso de confidencialidad en cada caso, que será incorporado al expediente, con la ficha de atención prevista en la intervención previa del presente protocolo.

La confidencialidad solo podrá levantarse mediante el requerimiento de la autoridad competente.

## **TÍTULO II**

### **PREVENCIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA EN CASOS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL CON O SIN CONNOTACIÓN SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Artículo 8.** – La prevención se compone de todas las acciones destinadas a evitar que se cometan actos de acoso u hostigamiento laboral con o sin connotación sexual, a atenuar sus consecuencias una vez que se hayan producido y a tomar las acciones necesarias para evitar la reincidencia y la



repetición de los hechos. Estas acciones estarán en consonancia con el enfoque de igualdad de género y de derechos humanos.

Dentro del ámbito de la prevención se desarrollarán las acciones relacionadas con los siguientes niveles:

- a. Prevención primaria:** Las acciones de prevención primaria, estarán a cargo de la Coordinación de Prevención de la Dirección de Igualdad de Género, con la finalidad de sensibilizar y evitar que se cometan actos de acoso u hostigamiento laboral con o sin connotación sexual y violencia de género en el Gobierno Autónomo Provincial de Pichincha,

Las estrategias de prevención primera serán, entre otras:

Campañas de sensibilización y programas de capacitación para promover la transformación de los patrones socioculturales que sustentan la violencia contra las mujeres, dirigidos a todo el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, con el propósito de prevenir y detectar oportunamente conductas de acoso laboral u hostigamiento laboral con o sin connotación sexual y violencia de género.

- b. Prevención secundaria:** El Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha tomará todas las medidas necesarias, previstas en el presente documento, para hacer frente a las consecuencias a corto plazo del acoso u hostigamiento laboral con o sin connotación sexual y violencia de género, evitando la re victimización.
- c. Prevención terciaria:** El Gobierno Autónomo Descentralizado de Pichincha mantendrá, a largo plazo, todas las medidas previstas en el presente documento, a fin de hacer frente a las consecuencias del acoso u hostigamiento laboral con o sin connotación sexual y violencia de género que puede tener la víctima y realizará intervenciones para evitar la reincidencia y la repetición.

### **TÍTULO III**

#### **PROCESO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL CON O SIN CONNOTACIÓN SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

##### **CAPÍTULO PRIMERO TRÁMITE EN CASO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL**

**Artículo 9.- Intervención previa.** - La intervención previa es un mecanismo alternativo y voluntario que gozan todas las personas que presten un servicio al Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, debiendo



garantizar el principio de igualdad, sin exclusiones, con la finalidad de lograr resolver la situación entre las partes involucradas sin recurrir a la intervención formal.

Para el efecto se considera el siguiente procedimiento:

- 1. Presentación de la Queja.** - Los servidores/as, trabajadores/as u obreros/as, de manera libre y voluntaria y de buena fe, que se sientan vulnerados en sus derechos, podrán presentar ante la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional a través de Gestión de Bienestar Social, la queja para informar de manera verbal o escrita, sobre algún hecho o conducta de acoso que puede haberse producido y solicitar su intervención para que la persona que está incurriendo en este tipo de conductas cese su comportamiento.
- 2. Atención del caso.** - Una vez receptada la queja, Gestión de Bienestar Social de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, registrará la información proporcionada, de manera confidencial, informando a la presunta víctima sobre los procedimientos y alternativas para su tratamiento al interior del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.
  - 2.1. Gestión de Bienestar Social de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, informará al presunto victimario, sobre la queja que se ha presentado en su contra, a fin de que presente los descargos que le asistieren.
  - 2.2. Gestión de Bienestar Social de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, elaborará una ficha técnica dentro del ámbito de sus competencias. Dicha información se deberá levantar y remitir a la Coordinación de Talento Humano en el término de hasta 5 días.
- 3. La Coordinación de Talento Humano realizará el análisis de la ficha técnica y valorará si corresponde a una falta disciplinaria grave o leve,** para lo cual en el término de hasta 5 días pondrá en conocimiento de la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano a fin de que dé inicio a la intervención formal y se aplique la normativa de carácter disciplinario o sancionador.

Por voluntad de la/el o las/los afectadas/os, la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional brindará contención emocional y/o intervención en crisis, posteriormente si es voluntad de los servidores/as, obreros/as, serán remitidos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ministerio de Salud Pública o médico particular para el inicio de un tratamiento psicológico de especialidad.

**Artículo 10.-Término de la Intervención Previa.** - La Intervención previa para los casos de acoso u hostigamiento laboral no podrán exceder del



término de 10 días desde que se presentó la queja.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### TRÁMITE EN CASO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL CON CONNOTACIÓN SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

**Artículo 11.- Primera Acogida.** - Es la intervención cálida e inmediata con enfoque de género que se realiza hacia el/la presunta afectada/víctima de actos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y violencia de género dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, para el efecto se prevé el siguiente procedimiento:

- a. **Presentación de la Queja.**- Será la Gestión de Bienestar Social de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, la encargada de recibir la queja de la presunta víctima de manera verbal o escrita sobre los hechos acontecidos, en los que debe constar el día, hora y lugar en que ocurrió el hecho, nombre de la persona en contra de quién se presenta la queja, se hará una descripción sencilla y corta de lo sucedido a fin de no re victimizar a la presunta afectada.
- b. **Atención del caso.**- Gestión de Bienestar Social de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional receptorá la información de los hechos mediante una ficha confidencial, e informará a la/el recurrente sobre la existencia del presente protocolo, las alternativas para su tratamiento y los procedimientos que se siguen para su atención al interior del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, sin perjuicio de que el/la afectada/o, inicie las acciones administrativas y/o judiciales en protección del/los derecho/s que considere vulnerado/s.
- c. **Apoyo integral por el Centro Integral de Protección de Derechos "Warmi Pichincha".**- Gestión de Bienestar Social de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, remitirá a la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano, dentro de las 24 horas de la recepción de la queja, la ficha de atención con información proporcionada por la víctima; ficha que debe constar con los datos tanto del servidor/a responsable de la recepción de la queja, como afectada/o, para la contención en crisis en consecuencia de los hechos de violencia y/o acoso.

La ficha de atención que se envié a la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano, se remitirá de igual manera a la Coordinación del Centro Integral de Protección de Derechos "Warmi Pichincha" para el acompañamiento psicológico y/o integral de la presunta afectada/víctima.

La Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano una vez que



conozca la existencia de la queja, en caso de ser necesario, en cualquier momento, podrá solicitar información técnica a la Coordinación del Centro Integral de Protección de Derechos "Warmi Pichincha".

**Artículo. 12.- Medidas de Protección.** En caso, de que la afectada/victima cuente con medidas de protección otorgadas por una autoridad administrativa (Juntas Cantonales de Protección o Tenencias Políticas) o judicial en contra de uno o varios miembros del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, pondrá en conocimiento a la Coordinación de Talento Humano para que adopte todas las acciones conducentes a cumplir con tales medidas dictadas a favor de la afectada/víctima, en el marco del respeto al debido proceso.

#### **TÍTULO IV**

#### **ACOMPAÑAMIENTO, SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO**

**Artículo 13. - Objetivo del acompañamiento y seguimiento.** -. En todos los casos que se hayan puesto en conocimiento de la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano, el personal técnico (trabajador/a social, psicólogo/a) de Gestión de Trabajo Social de la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional, realizará el acompañamiento del caso, con el objetivo de verificar la rectificación de las conductas y apoyar el restablecimiento de un buen clima laboral.

**Artículo 14. - Finalización del acompañamiento y seguimiento.** - La Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano, una vez que cuente con la información remitida por la Dirección de Gestión de Sindicatura-Coordinación de Patrocinio Judicial, sobre las resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo, entregará la información a la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional con la finalidad de archivar el caso y continuar con las acciones conducentes a la rectificación de las conductas que apoyen el mejoramiento del clima laboral.

**Artículo 15. - Fortalecimiento de capacidades.** - Luego del cierre de cada expediente, el equipo de la Coordinación de Talento Humano procederá a foliarlo, con el objeto de proceder a su archivo, recopilando los aprendizajes positivos y negativos a fin de mejorar la atención brindada, el mismo que se mantendrá bajo reserva y confidencialidad en aplicación del presente Protocolo para fortalecer las capacidades del equipo especializado del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha

#### **DISPOSICIONES ORDINARIAS**

**Disposición Primera.-** La Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano en relación a los servidores/as públicos actuará acorde a la



sustanciación del sumario administrativo de conformidad con el Acuerdo Ministerial No. 2019-007 del Ministerio de Trabajo, dado el 09 de enero del 2019 y el Acuerdo Ministerial No. 2019-081 del Ministerio de Trabajo, dado el 03 de abril del 2019, Reglamento Interno Sustitutivo de Administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha-Personal Servicio Público y la Ley Orgánica de Servicio Público y su respectivo reglamento.

En relación a los Trabajadores/as u obreros/as sujetos al Código de Trabajo, actuará acorde al procedimiento de visto bueno de conformidad con el artículo 172 del Código de Trabajo y del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano, GADPP, sujeto al Código de Trabajo.

**Disposición Segunda. - Plazo.** - La intervención previa será de carácter urgente, conforme a los principios de debida diligencia y el debido proceso.

La Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano tendrá un plazo máximo de 30 días para poner en conocimiento el caso ante el Ministerio de Trabajo y autoridades competentes, al tratarse de hechos de violencia y relacionados con connotación sexual.

**Disposición Tercera. - Acciones para la no re victimización.** - Mientras se esté sustanciando un proceso originado por una queja de hechos por acoso laboral u hostigamiento laboral con connotación sexual y violencia de género en el ámbito laboral, la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano, deberá tomar las medidas que garanticen y salvaguarden la seguridad laboral de la víctima, medida que, de ser necesario, contemplará los cambios administrativos temporales o permanentes que se requieran.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.** - Se dispone que, dentro de un período de 30 días, a partir de la suscripción de la presente Resolución Administrativa, la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano, Dirección de Gestión de Comunicación, Dirección de Gestión de Secretaria General y la Dirección de Gestión de Tecnologías, a través de los medios tecnológicos institucionales realicen la difusión y socialización del presente protocolo.

**Segunda.** - En un periodo de 30 días, a partir de la firma de la presente Resolución Administrativa, la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano y la Dirección de Igualdad de Género, prepararán en conjunto campañas de sensibilización y capacitación al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha en materia de acoso u hostigamiento laboral, violencia sexual e igualdad de género.

**Tercera.** - En un periodo de 30 días, a partir de la firma de la presente Resolución Administrativa, la Dirección de Gestión Administrativa y Talento



Humano, generará las herramientas necesarias para la aplicación del presente protocolo.

### **DISPOSICIÓN GENERAL**

**Primera.** - De la ejecución del presente instrumento encárguese a la Dirección de Gestión Administrativa y Talento Humano.

La presente Resolución Administrativa entrará en vigencia a partir de su suscripción sin perjuicio de la publicación en la Gaceta Provincial.

Dado en San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 19 días del mes de noviembre de 2020.



PAOLA PABÓN C.

**PREFECTA PROVINCIAL DE PICHINCHA.**