

PROPUESTA DE PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo hace parte del *Acuerdo por un Quito sin Violencia de Género*, y está inscrito en la lógica del Sistema de Protección Integral del DMQ, con el propósito de que servidoras y servidores públicos municipales y otras entidades del Distrito Metropolitano de Quito puedan prevenir y actuar efectivamente frente a la violencia de género y el acoso.

La naturaleza humana se caracteriza por las interrelaciones, entre unos y otros individuos o colectivos, siendo común que surjan conflictos que requieren ser intervenidos a través de mecanismos de solución con la aplicación de un régimen disciplinario que determine líneas de acción preventivas y correctivas.

La Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU (INEC, 2019), presentada el 25 de noviembre de 2019, refleja datos estadísticos respecto a la violencia a lo largo de la vida de las mujeres y la violencia que han vivido durante los últimos 12 meses, indica la encuesta que 65 de cada 100 mujeres de 15 años y más, han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de violencia en alguno de los distintos ámbitos a lo largo de su vida, y 32 de cada 100 mujeres en el Ecuador, han experimentado por lo menos un hecho de algún tipo de violencia en los distintos ámbitos en los últimos doce meses. La encuesta señala que el 64,9% de las mujeres a nivel nacional han sufrido violencia a lo largo de su vida, y pone en evidencia otros datos importantes, como que la violencia psicológica es la forma más recurrente de violencia de género con el 56,9%.

La violencia “es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

El género hace referencia a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.

Por su parte, el acoso es una manifestación de violencia y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos exige que los Estados adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos y privados de violencia por razones de sexo, incluyendo hechos constitutivos de acoso, condición que amenaza o perjudica la situación laboral de las personas y atenta contra su dignidad.

En el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, en sus distintas dependencias, durante los últimos años, se han reportado hechos de algún tipo de violencia, algunos de los cuales son de conocimiento público.

La firme intención de la Alcaldía de Quito, a través del presente Protocolo, es erradicar las condiciones de temor a la denuncia que guarda relación estrecha con la naturalización de ciertas prácticas institucionales o el miedo a la repercusión en la dinámica laboral; y, prevenir, informar, atender, sancionar, reparar y no repetir prácticas de violencia y/acoso contra ninguno de sus miembros, para lo cual se contarán con rutas de intervención y actuación, así como con la asesoría y acompañamiento que ofrece el propio Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, a través de las dependencias especializadas.

MARCO NORMATIVO

La normativa nacional e internacional establece las obligaciones del Estado para actuar de manera diligente en la prevención de la violencia de género y el acoso. En tal sentido, estas normas deben ser operativizadas de la manera más eficaz y eficiente en todos los casos, con la finalidad de otorgar una verdadera protección de las personas que han sido vulneradas en su derecho a una vida libre de violencias.

De acuerdo con la normativa vigente en el Ecuador, la violencia es considerada como un problema de salud pública (artículo 31 Ley Orgánica de la Salud). Por lo tanto, le corresponde principalmente al Estado, así como a la sociedad actuar, hacerle frente. Para esto, se cuenta con leyes que protegen a las víctimas y sancionan todo hecho que atente contra la integridad, la dignidad humana y la vida.

En el caso concreto de violencia, en el ámbito nacional, entre la normativa legal vigente más relevante se encuentra la Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, el Código Orgánico Integral Penal, y la Ley Orgánica de la Salud. Además, desde el ámbito internacional la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención De Belem Do Pará), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), las Recomendaciones Generales No.19 y 35 del Comité para la CEDAW.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

- Artículo 1: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, 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 y civil o en cualquier otra esfera.”*
- Artículo 2: *“Los Estados Partes [...] convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: [...]d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;”*
- Artículo 5 : *“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;”*

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer

- Artículo 1: *“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.*
- Artículo 3: *“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.*
- Artículo 7 : *“Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:*
 - a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; [...]*
 - d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*
 - e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer [...]*”
- Artículo 8, literal d) respecto a las obligaciones que tienen los Estados: *“ d) Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado inclusive refugios,*

servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados [...].

Constitución de la República del Ecuador

- Artículo 11, numeral 8: *“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”*
- Artículo 33: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*
- Artículo 35: *“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.”*
- Artículo 38: *“El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas; [...] 4. Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o negligencia que provoque tales situaciones.”*
- Artículo 66, numeral 3, literales a) y b): *“Se reconoce y garantizará a las personas: 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:
a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual”.*
- Artículo 83: *“Son deberes y responsabilidades de los ecuatorianos y las ecuatorianas, sin perjuicio de otros previstos en la constitucion y la ley: 1. Acatar y cumplir con la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente.[...] 5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento.[...]”*
- Artículo 225: *“El sector público comprende: [...] 2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado [...] 4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.”*

- Artículo 226: *“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.”*
- Artículo 227: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”*
- Artículo 326.- *“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.”*
- Artículo 331.- *“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.”*
- Artículo 341: *“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, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. [...]”;*
- Artículo 424: *“[...] Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. [...]”*

Código de Trabajo

- Artículo 2: *“Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”*
- Artículo 3: *“Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. [...] En general, todo trabajo debe ser remunerado.”*
- Artículo 42: *“Obligaciones del empleador.- 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.”*
- Artículo 44: *“Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador: m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.”*

- Artículo 46: *“Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador: j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.”*
- Artículo...- *“Definición de acoso laboral: debe entenderse por 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. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo*
- Artículo 172: *“Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 8. 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.”*
- Artículo 173: *“Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.*
Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
- Artículo 545: *“Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo: 8. En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta;”*

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

- Artículo 53: *“ [...]Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera.”*

- Artículo 54, literal b): “[...] Son funciones del gobierno autónomo descentralizado municipal las siguientes: b) Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales.”
- Artículo 90, le corresponde al alcalde metropolitano: i) Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo;

Código Orgánico Integral Penal

- Artículo 166: “Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí para un tercero, prevaliéndose de 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 tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco 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.”
- Artículo 170: “Abuso sexual.- La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. [...]”

Ley Orgánica de Servicio Público

- Artículo 10: “Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público.- Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública. La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación. Esta prohibición se extiende a aquellas personas que, directa o indirectamente, hubieren recibido créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente.”
- Artículo 23: “Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: r) No ser sujeto de acoso laboral; y,”
- Artículo (...): “Definición de acoso laboral: debe entenderse por 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 (sic) 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.

- *Artículo 48: “Causales de destitución.- Son causales de destitución: l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados; ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediano o inmediato o a una persona subalterna;”*
- *DISPOSICIONES GENERALES DECIMA NOVENA: “Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.”*

Ley Orgánica de Salud

- *Artículo 6, numeral 7: “Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública: 7. Establecer programas de prevención y atención integral en salud contra la violencia en todas sus formas, con énfasis en los grupos vulnerables [...]”*
- *Artículo 31: “El Estado reconoce a la violencia como problema de salud pública. Es responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, de los servicios de salud, organismos seccionales, otros organismos competentes y de la sociedad en su conjunto, contribuir a la disminución de todos los tipos de violencia, incluidos los de género, intrafamiliar, sexual y su impacto sobre la salud”;*
- *Artículo 32: “En todos los casos de violencia intrafamiliar y sexual, y de sus consecuencias, se brindará atención de salud integral a las personas afectadas. El personal de los servicios de salud tiene la obligación de atender los casos de violencia intrafamiliar y sexual. [...]”*

Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres

- *Artículo 2: “[...]Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia”.*
- *Artículo 5.- Obligaciones estatales. El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley y se evite la revictimización e impunidad.*

- Artículo 10: *“Tipos de violencia. Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:*
 - a) Violencia física.- Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte 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.*
 - b) Violencia psicológica.- Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la 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, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.*

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 al sujeto de protección de esta Ley.
 - c) Violencia sexual.- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.*

También es violencia sexual la implicación de niñas y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une a la niña o adolescente, por su ubicación de autoridad o poder; el embarazo temprano en niñas y adolescentes, el matrimonio en edad temprana, la mutilación genital femenina y la utilización de la imagen de las niñas y adolescentes en pornografía.
 - d) Violencia económica y patrimonial.- Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:*
 - 1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles;*

2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;

4. La limitación o control de sus ingresos; y,

5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

e) *Violencia simbólica.- Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.*

f) *Violencia política.- Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.*

g) *Violencia gineco-obstétrica.- Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico."*

- Artículo 12.- *"Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son lo diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género [...] 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;

Código Municipal

- Art. IV.2.274.- *Principios.- Para la planificación, implementación y ejecución de las diversas políticas, programas, obras y proyectos de movilidad se deberán cumplir los siguientes principios:*
 - c. *Seguridad: Efectuar las acciones tendientes a la reducción del riesgo de delitos, de acoso, violencia sexual e incidentes de tránsito, durante los desplazamientos de la población, dentro del ámbito de las competencias.*
- Artículo I.2.203: *“Los servicios de los CEJs están destinados a las víctimas de violencia de género, intrafamiliar e institucional, del incumplimiento de medidas de amparo, lesiones por violencia intrafamiliar, maltrato infantil, lesiones por maltrato infantil y delitos sexuales”.*
- Artículo II.1.4: *“El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito promoverá las condiciones sociales que contribuyan y permitan garantizar a todos los ciudadanos que habitan en el territorio del Distrito, sin discriminación alguna, la plena vigencia y el efectivo goce del derecho a la salud y demás derechos relacionados”.*
- Artículo II.5.1: *“Impleméntese el Sistema de Protección Integral en el Distrito Metropolitano de Quito, con la finalidad de brindar protección integral a los grupos de atención prioritaria consagrados por la Constitución y aquellos que se encuentran en situación de exclusión y/o vulnerabilidad”.*
- Artículo II.5.4: *“Son sujetos de derechos del Sistema de Protección Integral, toda persona o grupo de personas que, perteneciendo a uno o varios de los cinco enfoques transversales: generacional, género, interculturalidad, movilidad humana, discapacidades, se encuentren en situación de vulneración y/o riesgo; así como la naturaleza y animales.”*
- Art. II.5.17: *“El Consejo de Protección de Derechos del Distrito Metropolitano de Quito tendrá a su cargo la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las **POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA PROTECCIÓN DE DERECHOS**, articuladas a las políticas públicas de los Consejos Nacionales para la Igualdad. Sus acciones y decisiones se coordinarán con otras entidades públicas y privadas, así como con las redes interinstitucionales especializadas en protección de derechos.*
- Artículo IV.8.2: *“La violencia se concibe no sólo desde el punto de vista objetivo, como actividad concreta que causa perjuicio a las personas, sino también desde el subjetivo, esto es, desde las percepciones de inseguridad que se producen en la sociedad; en ese sentido, abarca no solo la violencia delictiva, sino la que se expresa cotidianamente en la sociedad como afectación a la convivencia y demostración de intolerancia o de prejuicios.”*

Otras normas internas

- El Código Municipal, Libro II, 5, que organiza y regula el funcionamiento del Sistema de Protección Integral del DMQ, del cual el Municipio es parte.

Otros documentos consultados

- Políticas para Erradicar la Violencia Intrafamiliar, aprobada por el Concejo Metropolitano y publicada en el Registro Oficial 221 del 11 de diciembre de 2000.
- Resolución Nro. SIS—004-2020 de 22 de abril de 2020, la Secretaría de Inclusión Social del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, expidió el Protocolo para la prevención y

atención de casos de violencia intrafamiliar y de género en el contexto de la emergencia sanitaria por el virus COVID-19.

- Oficio No. GADDMQ-SS-2020-1237-OF de 17 de junio del 2020 suscrito por la Secretaria de Salud del Distrito Metropolitano de Quito, mediante el cual remite a la Secretaria General del Concejo Metropolitano de Quito (E), la propuesta de protocolo para la erradicación y prevención de acoso laboral y de violencia de género.

DEFINICIONES:

Para efectos del presente Protocolo se usarán las siguientes definiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 y de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres:

1. **“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.
2. **Daño.-** Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima.
3. **Estereotipos de género.-** Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.
4. **Víctimas.-** Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia.
5. **Persona agresora.-** Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres.
6. **Ámbito público.-** Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público.
7. [...]
8. **Relaciones de poder.-** Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.
9. **Discriminación contra las mujeres.-** Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su 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.
10. **Revictimización.-** Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso

judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.

11. [...]

12. [...]

13. Masculinidades.- Es la construcción sociocultural sobre roles y valores asociados al comportamiento de los hombres. Se aboga por que se ejerzan sin machismo ni supremacía o violencia hacia las mujeres.

- **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.
- **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.
- **Enfoque de interculturalidad.-** Reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia.
- **Enfoque intergeneracional.-** Reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la vida.
- **Enfoque de integralidad.-** Considera que la violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores es estructural y multicausal y está presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en las que las mujeres se desarrollan.
- **Enfoque de interseccionalidad.-** Identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las mujeres y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.

Asimismo, para efectos del presente Protocolo se usarán las siguientes definiciones para su aplicación:

- **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 y

servidores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

- **Acoso u hostigamiento sexual con connotación laboral:** Forma de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y/ o no consentida por la persona que lo sufre, ejercida por un superior o entre iguales; que se presentan en el lugar de trabajo o asociado a éste, dando lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

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.
- c) De naturaleza no verbal: tales como silbidos, gestos sexualmente sugestivos, dar regalos o dejar objetos sexualmente sugestivos y/ o pornográficos.

De la Guía informativa para sindicatos: *La incorporación de la diversidad sexual en la agenda sindical*, publicada por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, INADI Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la República Argentina:

- **Identidad de género:** Más allá del sexo biológico asignado al momento del nacimiento, todos/as desarrollan una identidad de género que puede o no coincidir con él. Por esto decimos que la identidad de género no es del orden de lo biológico, sino que se conforma a partir de componentes sociales y psíquicos. Todas las personas tienen derecho a expresar la identidad de género que sienten como propia, ya sea masculina o femenina. El proceso identitario puede ser dinámico y tener variaciones.
- **Homofobia:** Si bien se trata específicamente del rechazo a los gays y las lesbianas, su uso se ha extendido al rechazo hacia las identidades sexuales no hegemónicas en general; el odio y la discriminación a gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersex [...]. La homofobia se puede expresar de manera explícita o sutil, y en algunos casos se manifiesta de modo violento, ya sea física o verbalmente.
- **Lesbofobia:** Es el rechazo hacia las mujeres lesbianas. En general, desde la lesbofobia se promueven estereotipos que identifican a las lesbianas como violentas o agresivas. La lesbofobia se expresa a veces de modo violento, ya sea física o verbalmente.

- _ **Transfobia:** Es el rechazo y la discriminación hacia a las personas trans (travestis, transexuales, transgéneros y hombres trans). La transfobia se expresa a través del no reconocimiento de la identidad de género y la exclusión de las personas trans del trabajo y de los servicios de salud. En algunos casos, se manifiesta de modo violento, física o verbalmente, y ha sido la causa de innumerables crímenes de odio.

- _ **Bifobia:** Es el rechazo y la discriminación a las personas bisexuales, ya sean varones o mujeres. Supone, además, que todas las personas deben limitar su atracción afectiva y sexual a las mujeres o a los varones exclusivamente, y si no lo hacen son consideradas “en transición” o, quizás, lesbianas y gays no “asumidos/as”.

- _ **LGTBI-fobia.** Es el término que se utiliza para agrupar el rechazo y la discriminación hacia el conjunto de las identidades sexuales y expresiones de género no hegemónicas

OBJETO DEL PROTOCOLO

Este protocolo tiene como objeto velar por el bienestar de todos los funcionarios, servidores y trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, sus dependencias y empresas públicas buscando garantizar su derecho al trabajo en espacios libres de acoso y violencias; y, así mismo, prevenir hechos de violencia y/o acoso e informar las rutas de atención, en ambos casos.

ARTICULACIÓN INTERINSTITUCIONAL EN EL MARCO DE ACTIVACIÓN DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN INTEGRAL DEL DMQ

i. DE LA PREVENCIÓN:

Todas las instituciones que son parte del Sistema de Protección Integral en el Distrito Metropolitano de Quito, están obligadas a generar contenidos que contribuyan a la promoción de una cultura de paz, a la prevención de hechos de violencia y acoso en el contexto laboral, al fortalecimiento de los mecanismos de resolución de conflictos, y a generar condiciones de bienestar laboral.

Estos componentes y sus diferentes actividades serán difundidos a través de los medios de comunicación disponibles en cada institución, respetando siempre los principios de derechos humanos. Los contenidos comunicacionales estarán orientados a la convivencia pacífica para mejorar las relaciones laborales, y a la oportunidad de modificar patrones socioculturales.

Corresponde a todas las dependencias del Municipio Metropolitano de Quito, con el liderazgo y compromiso de las autoridades, divulgar el protocolo y las rutas de atención a los funcionarios, servidores y trabajadores municipales.

De acuerdo con habeas data, la información suministrada durante el proceso será sistematizada por las instancias participantes en el mismo y la reserva y custodia de los datos reposará en los archivos confidenciales de las unidades administrativas competentes.

- **ACCIONES DE PROMOCIÓN:** Las acciones de sensibilización, capacitación, promoción y prevención son un conjunto de medidas destinadas a evitar que se cometan actos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexo-genérica, frenar su cometimiento y atenuar sus consecuencias si alguna vez se producen.

Las acciones de prevención que se diseñen e implementen buscarán nutrirse de aportes multidisciplinarios. Además, deberán ser permanentes, estructuradas y planificadas en forma de programas, abarcando diferentes niveles de acción. Las intervenciones de prevención pueden ser divididas en tres categorías:

Se deberá elaborar y reproducir material educativo en el cual se considerará:

- La diversidad cultural y las necesidades específicas de grupos vulnerables y otros grupos de la población
- Visualizar los efectos negativos del racismo y de otras formas de discriminación
- Realizar documentos dirigidos a los hombres, a fin de repensar y de-construir los significados y valores que definen las masculinidades y las relaciones intergeneracionales.
- Utilizar vocabulario incluyente: de clase, de etnia, de género e identidad sexual.
- Actitud positiva a todos los grupos sociales.
- Trabajar en nuevas masculinidades.
- Funcionarios en general, motivando la enseñanza de comportamientos laborales no violentos y de respeto.
- Autoridades que promuevan la igualdad, la no violencia y las conductas no sexistas entre los funcionarios/as

Prevención primaria: El MDMQ diseñará y ejecutará campañas de sensibilización y programas de capacitación focalizados para el equipo de la UTH y de tipo general para todo el personal del Municipio de Quito con el propósito de prevenir conductas de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexo-genéricas.

Prevención secundaria: Son respuestas inmediatas a un caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexo-genéricas para hacer frente a las consecuencias a corto plazo, evitando la re victimización.

Prevención terciaria: Incluyen respuestas a largo plazo, después de que el acoso u hostigamiento con connotación sexo-genéricas que se hayan producido a fin de hacer frente a las consecuencias que puede tener la víctima y realizar intervenciones de tratamiento con los agresores para evitar su reincidencia. Este tipo de acciones serán desarrolladas por el equipo especializado de la UTH.

ii. DEL PROCEDIMIENTO

Lineamientos generales para la atención a víctimas de violencia, violencia de género y articulación de las entidades del Sistema de Protección Integral

La atención que las entidades parte del Sistema de Protección Integral se deben brindar, mediante la prestación de sus servicios, observando los siguientes lineamientos (Art. 31 del Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y Código Municipal, Libro II):

Emplear los enfoques de derechos humanos, de género, intergeneracional, de discapacidades, de movilidad humana y de interculturalidad para la atención especializada.

Evitar la revictimización; es decir no hacer preguntas reiterativas a las víctimas sobre lo sucedido, este es trabajo de la administración de justicia, con equipos técnicos especializados, personal médico o psicológico. Un solo informe puede servir a todos los profesionales e instituciones involucradas.

Garantizar que las víctimas de violencia tengan acceso a atención emergente e integral, que incluya contención de la crisis, valoración inicial de la situación de las víctimas, asistencia médica y/o psicológica, atención a necesidades materiales relacionadas con la situación de emergencia y diagnóstico inicial. En caso que la víctima sea la madre de familia, asegurarse que sus hijos se queden a cargo de algún familiar o vecino/a, mientras se hacen las gestiones pertinentes.

Recordar que todo servicio es gratuito.

Asegurar atención psicológica para restituir la estabilidad a la víctima directa de violencia, y la atención médica para restablecer el bienestar físico.

Para la atención de los casos que se presentaren en las entidades municipales nos remitiremos al artículo 4 de la Resolución SIS-004-2020, emitida por la Secretaría de Inclusión Social.

▪ PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA EN CASO DE ACOSO

Presentación de una denuncia. - La persona que se sienta afectada por una o varias conductas que constituyan acoso u hostigamiento laboral con connotación de género, deberá presentar una denuncia. Sólo la persona afectada podrá presentar la denuncia.

La persona que sufra cualquier tipo de acoso, discriminación o violencia de género debe acudir a la Unidad de Talento Humano (UTH) para poner en conocimiento de dicha instancia cualquier situación relativa a la vulneración de derechos, esta se la realizará, en una ficha estándar elaborada para este fin.

La denuncia deberá contener la identificación plena del denunciante y denunciado, y la narración de los hechos o actos del acoso u hostigamiento laboral.

La denuncia y su procesamiento serán de conocimiento exclusivo de la persona afectada/víctima, de el/la denunciado/a y del personal especializado de la UTH.

Este mecanismo permitirá garantizar la confidencialidad del proceso. La filtración de la información, por cualquiera de las partes involucradas será considerada como una falta grave sujeta a las sanciones contempladas en las leyes aplicables. El registro de la queja y su tratamiento servirán para mantener estadísticas y permitir a la UTH tomar medidas para la prevención de este tipo de comportamientos.

Atención de la denuncia e investigación (procedimiento de sumario administrativo). - La UTH revisará la denuncia, llevará a cabo la apertura del expediente, hará el análisis de los hechos y preparará el Informe correspondiente. Dicho Informe será validado por el/la Director/a Administrativo, y lo presentará en el lapso de cuarenta y ocho (48) horas

Actuación de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación o Violencia de Género.- La Comisión de Atención y Revisión de Casos de acoso, discriminación y de violencia de género estará integrado por:

- Representante de la UAF,
- Representante de Comité de Ética de las Unidades Metropolitanas,
- Representante de la Unidad de Salud y Seguridad Ocupacional (USSO),
- Representante legal.
- Experto/a especialista en el tratamiento de este tipo de violencia.

La Comisión será el ente encargado de revisar las denuncias y dar el correspondiente inicio del proceso.

Dada la especificidad de la denuncia, la composición de la Comisión deberá tener un carácter especial para estos casos de forma que garantice un proceder profesional e imparcial informado desde una perspectiva que comprenda el fenómeno del acoso, discriminación y violencia basada en género en todas sus implicaciones y garantice la igualdad y no discriminación.

Dicha comisión, se encargará de dar curso a la denuncia, realizar el procedimiento de indagación y recomendar sanciones, en caso de ser oportunas, lo cual deberá ser conocido y aprobado por la máxima autoridad de la institución a la que pertenecen los funcionarios.

Esta instancia no podrá excederse del plazo de siete días (7), luego de lo cual se emitirá una resolución. Mientras dura este proceso, la persona que recibió la agresión no asistirá a su espacio de trabajo sin que esto sea sancionado ni se cargue a las vacaciones.

Las resoluciones de la Comisión de Atención y Revisión de Casos de Acoso, Discriminación y Violencia de Género, tienen carácter de recomendación la cual será acogida y resuelta por la máxima autoridad de la institución, pudiendo solicitar aclaraciones o ampliación de información.

Esta instancia será informada dentro de cuarenta y ocho (48) horas, de las resoluciones adoptadas por la autoridad.

La Comisión deberá emitir un Informe; en caso de que el Informe determine la procedencia de iniciar un Procedimiento de Sumario Administrativo, la UTH llevará a cabo el procedimiento de conformidad con lo estipulado en la normativa legal vigente, el informe revisado será suscrito por la máxima autoridad.

Etapas de resolución.- La autoridad máxima de las dependencias e instancias municipales, dispone la implementación de las medidas a las áreas competentes, además notifica a las partes, también suscribe el procedimiento de sumario administrativo, sanción y dispone a la UTH el acompañamiento de la persona para la referencia a las Instancias correspondientes.

Durante el proceso, las autoridades deberán adoptar las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad física y emocional de la persona que ha presentado la denuncia en el entorno de la institución, resguardando de este modo el normal desarrollo de sus actividades laborales.

Los plazos de atención e investigación de la denuncia serán los mismos que se estipulan en el procedimiento de sumario administrativo.

Se concederá a las empleadas/os servidoras/os o funcionarias/os de la Secretaría de Salud, permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará sus derechos.

Sanciones.- Las sanciones serán establecidas por el ente sustanciador de los sumarios administrativos conforme la normativa vigente.

Recursos. La persona denunciante y denunciada podrán apelar ante la autoridad competente de conformidad con la normativa vigente.

Agravantes. Se considerará como agravante del caso si el/la denunciado/a tiene:

- Una relación de jerarquía con la persona afectada.

Represalias. Se garantizará la inexistencia de represalias en el momento de la presentación de la denuncia, durante el proceso de atención e investigación y luego de la decisión administrativa, en los casos siguientes:

a) Si alguna de las partes toma represalias durante cualquier momento del proceso, se considerará que existe un agravante en el caso; y, de serlo, dará lugar a que se abra el proceso correspondiente separado por acoso laboral de conformidad con la normativa legal correspondiente.

b) Si alguna de las partes toma represalias luego de que el proceso haya finalizado, dará lugar a que se abra un proceso nuevo por acoso laboral de acuerdo con lo contemplado en la normativa correspondiente. La resolución de cierre del caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual constituirá prueba durante el nuevo proceso por acoso laboral.

Confidencialidad: Todos los involucrados en el proceso, tienen la obligación de mantener la confidencialidad en relación con la presentación de la queja. Para el efecto, suscribirán un acuerdo que será provisto por la UATH.

La confidencialidad solo puede levantarse en los siguientes casos:

- a) La presentación de una denuncia penal por acoso sexual.
- b) La solicitud expresa de la persona afectada, luego del procesamiento de la queja y el dictamen acerca del mismo para efectos de reparación simbólica mediante una disculpa pública.
- c) La presentación de una denuncia de acoso laboral por represalias una vez finalizado el proceso por acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual.; y,
- d) De existir requerimiento de la autoridad competente.

Investigación: La queja constituirá prueba testimonial en cualquiera de las etapas del proceso, sin perjuicio de que se presenten pruebas documentales. La palabra de la persona afectada/víctima no debe ser cuestionada. Se implementarán mecanismos que operarán a partir del principio de centralidad en la víctima y de no re victimización.

De la difamación. - La denuncia debe fundamentarse en hechos reales. La difamación, acusación falsa y el perjurio están sujetos a las sanciones contempladas en la ley.

Acciones para la no re victimización: Mientras se lleva a cabo la atención del caso, la UTH deberá procurar que las partes directamente involucradas en el caso sean separadas

físicamente. La separación busca la no re victimización y posibles represalias.

Atención psicológica. Durante el proceso, se activará la atención psicológica inmediata para atender a las dos partes (denunciante y denunciado). Esta atención estará a cargo del personal de la UTH, que coordinará con las Unidades Metropolitanas de Salud, con profesionales psicólogos.

Impugnación: Dentro del proceso se podrán considerar impugnaciones, posterior a la implantación de medidas por parte de la máxima autoridad de las dependencias e instancias municipales, quien remitirá a la comisión, la revisión del caso ante la impugnación.

El plazo para realizar la impugnación es de 5 días. La comisión analizará la impugnación y tendrá un plazo de 15 días para emitir una resolución definitiva.

- **RUTA DE ACTUACIÓN EN INSTANCIAS DEL ESTADO**

A continuación se recogen los procedimientos habituales que se siguen en casos de violencia sexo-genérico, discriminación y/o acoso laboral. Dichos procedimientos son de tres tipos: 1) médico, 2) psicológico y social y 3) legal. Algunas instancias del Estado proveen una atención integral. Es responsabilidad de la institución, cuando conozca de algún caso que pueda proveer la información detallada de cómo actuar, facilitándola a la persona que sea víctima de violencia basada en género y sexualidad o a las personas afines que estén acompañando a dicha persona.

Atención médica

Lo pertinente en casos de violencia sexual es acudir a alguna de las Unidades de Atención de Peritaje Integral (UAPI) de la Fiscalía para la atención médica. En dichas unidades se realiza un examen médico que tiene carácter legal y es una prueba importante para la consecución del proceso legal. En esta dependencia se facilita atención integral (médica, psicológica y social), además de proveer asistencia legal. Algunos hospitales cuentan con atención específica para estos casos. En un anexo que se adjunta al protocolo se listan los servicios de las UAPI a nivel nacional.

Acompañamiento psicológico

En caso de vulneración de derechos sufrida por algún funcionario de las dependencias e instancias municipales, la Unidad de Talento Humano realizará una primera intervención en crisis enfocada en un proceso de contención y gestión de emociones basada en la escucha respetuosa y empática. Es importante reducir el nivel de estrés, potenciar estrategias de afrontamiento, conectar a la persona con sus redes de apoyo y facilitar la atención de un/a profesional de la psicología para terapia clínica, perteneciente a las Unidades Metropolitanas de Salud.

Centro de Equidad y Justicia Tres Manueles (CEJ)

Brinda atención integral con profesionales en psicología, abogados y trabajadores sociales, se

Procedimiento judicial

El Estado ecuatoriano faculta a quien haya sido víctima de acoso, discriminación y/o violencia o tenga conocimiento de un caso, denunciarlo. La víctima tiene derecho a recibir una protección inmediata, reparación integral, asistencia psicológica, la protección especializada y efectiva, el patrocinio legal gratuito de parte de la Defensoría Pública y la investigación de la Fiscalía para la sanción a quienes tengan responsabilidad. La denuncia se debe realizar en las siguientes dependencias, todas ellas integradas al Consejo de la Judicatura:

- **Fiscalía:** Esta institución atiende denuncias de cualquier hecho relativo con la violencia contra la mujer y/o personas de las diversidades sexo-genéricas. Se pueden denunciar hechos de violencia psicológica, física y sexual, incluida la violación, abuso, acoso y discriminación.

Miembros especializados de la Fiscalía tomarán el testimonio anticipado. Dicho testimonio es importante y tendrá fuerza legal, evitando así que la víctima sea re victimizada al tener que repetir el relato de los hechos. El testimonio es grabado, se lo realiza en la cámara de Gesell e ingresa mediante cadena de custodia.

De acuerdo con el tipo de violencia que se haya suscitado, se procederá a realizar pruebas psicológicas y médico-legales por profesionales capacitados en el área. El juez o la jueza, otorgará medidas de protección adecuadas a la víctima según el caso.

En caso de violencia sexual se recomienda a la víctima no bañarse y llevar las prendas que portaba en el momento en que ocurrió el delito, estas sirven como pruebas. Las denuncias se pueden presentar en las Fiscalías³¹ Especializadas a mujeres víctimas de violencia de género.

Es importante saber que en la Fiscalía no se proporciona tratamiento médico ni psicológico. Tampoco se provee asesoramiento legal, solo se realiza un examen médico legal.

- **Unidades de flagrancia:** Cuando la agresión de violencia de género, ya sea física, psicológica y/o sexual, se ha perpetrado en el mismo momento o hasta en un lapso de las veinte y cuatro (24) horas se denomina delito flagrante y se podrá denunciar de manera inmediata en las Unidades de Flagrancia. En estos casos la víctima debe ser trasladada inmediatamente, de preferencia con la Policía Nacional o un/a profesional en salud para que el agresor sea aprehendido de manera inmediata.
- **Unidades judiciales especializadas contra la mujer y la familia:** Son las instancias que proporcionan atención integral a mujeres víctimas de violencia. Sus servicios incluyen equipos técnicos para atender de manera profesional e inmediata. Estos equipos están conformados por médicos, psicólogos/as y trabajadores/as sociales. Disponen de un área de atención primaria donde la víctima recibe asesoría en relación con el proceso legal.

- **Juntas Cantonales de Protección de Derechos:** Dentro de los organismos del Sistema de Protección, se encuentran las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, cuya función pública es la protección, defensa y exigibilidad de los derechos de niños, niñas y adolescentes en cada cantón, en fase administrativa, ante casos de amenazas y vulneraciones. Acorde con la Ley para la Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres, recién aprobada, las juntas de protección tendrán como atribución también la protección, defensa y exigibilidad de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Las Juntas tienen la competencia pública para conocer y sancionar administrativamente las acciones cometidas en contra de niños, niñas, mujeres adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores de cada jurisdicción o cantón respectivo. Es decir, todo acto de negligencia, descuido, maltrato físico, sexual y psicológico en contra de estos grupos debe ser denunciado a la Junta Cantonal de Protección de Derechos, la misma que tiene la obligación de garantizar, proteger y restituir el derecho violado o vulnerado y seguir el procedimiento administrativo correspondiente, sin que se convierta en un acto de Juzgamiento, sino de protección de derechos.

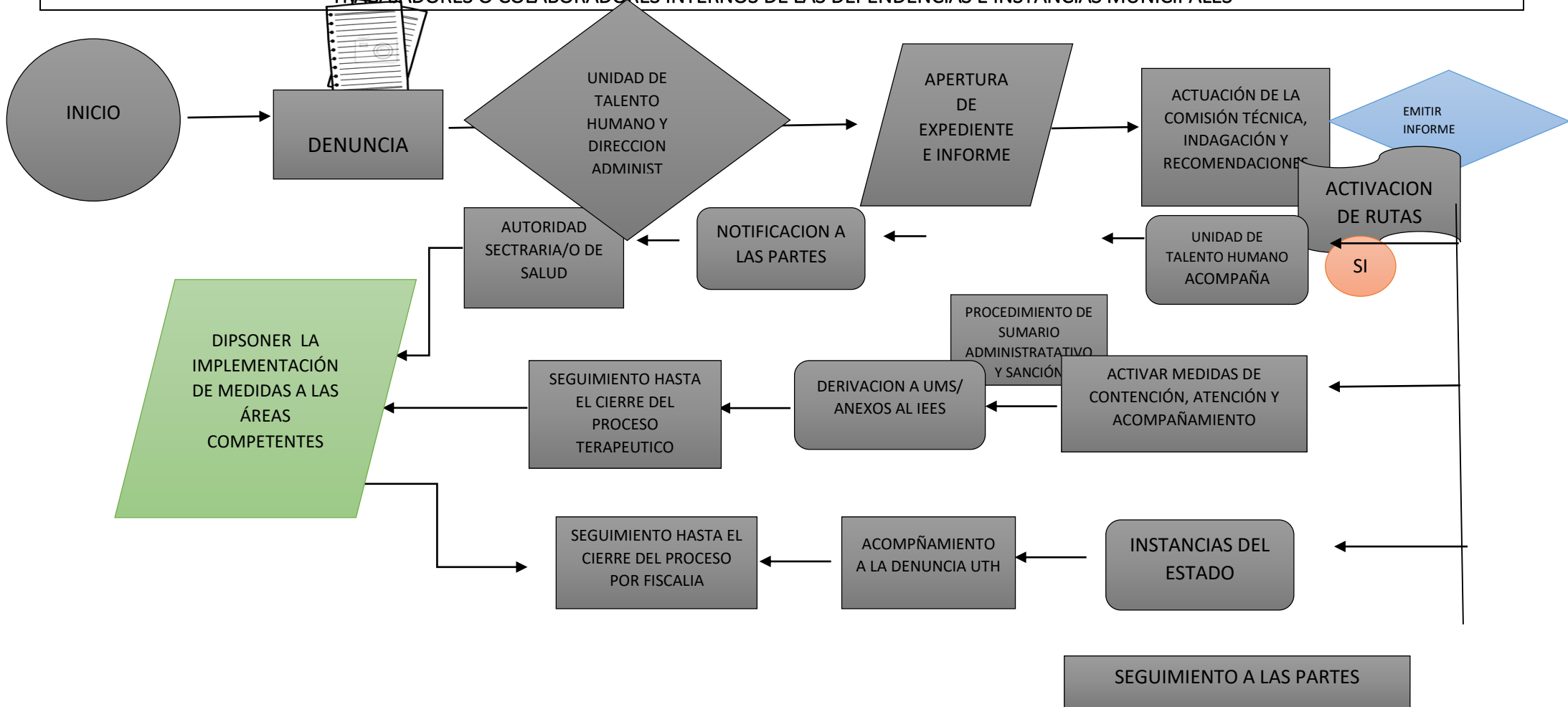
- **Defensoría Pública** La Defensoría Pública es un organismo autónomo, que forma parte de la Función Judicial. Su objetivo es otorgar defensores públicos (abogados/as) a las personas que por su condición económica, social o cultural o porque se encuentran en estado de indefensión no pueden contratar servicios de defensa legal para garantizar sus derechos. Esta institución proporciona información, orientación y asesoramiento a las víctimas de violencia de género.

CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS:

- _ Objetivo del acompañamiento y seguimiento. - Apoyar a las personas a resolver situaciones generadas en los casos de acoso laboral con connotación sexo-genérica. El acompañamiento será desarrollado por personal técnico (i.e. trabajador/a social, psicólogo) de la UTH.
- _ Finalización del acompañamiento y seguimiento. - Luego de un tiempo de acompañamiento, definido por el personal técnico y la persona afectada/víctima se deberá levantar un acta de cierre del caso desde la óptica terapéutica.
- _ Fortalecimiento de capacidades. - Luego del cierre de cada caso el equipo de la UTH generará un expediente - que se mantendrá bajo reserva y confidencialidad- con lecciones aprendidas del tratamiento y aplicación del Protocolo a fin de fortalecer las capacidades del equipo especializado del Consejo Nacional para la Igualdad intergeneracional.

PROTOCOLO ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TRABAJADORES O COLABORADORES INTERNOS DE LAS DEPENDENCIAS E INSTANCIAS MUNICIPALES



ACTA DE DENUNCIA EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO LABORAL EN LAS DEPENDENCIAS Y EMPRESAS MUNICIPALES

Fecha: _____

¿Quién presenta la denuncia?

Nombre: _____

Edad: _____

Puesto: _____

Área: _____

Sexo: _____

Género: _____

Teléfono: _____

Correo electrónico: _____

Nombre del jefe(a) inmediato: _____

Cargo del jefe(a) inmediato: _____

¿Contra quién se presenta la denuncia?

Nombre: _____

Edad: _____

Puesto: _____

Área: _____

Sexo: _____

Nombre del jefe(a) inmediato: _____

¿El acusador trabaja directamente con la persona afectada?

1. Sí
2. No
3. A veces

¿Cuáles son los hechos?

¿Con qué frecuencia se han presentado los hechos?

1. Una vez (describir fecha, lugar y hora) _____
2. Varias veces (describir el periodo aproximado de los hechos) _____
3. De manera continua hasta la fecha

¿En dónde se desarrollaron los hechos?

1. Dentro del centro de trabajo
2. En la periferia del centro de trabajo
3. Otro (describa el sitio) _____

¿Cuál fue la actitud del agresor?

1. Amenazante
2. Abierta
3. Insinuante

¿La persona afectada ha puesto en conocimiento del suceso a su jefe inmediato?

1. Sí
2. No

¿El denunciado es el jefe(a) inmediato(a) del afectado(a)?

1. Sí
2. No

¿Cuál fue la reacción inmediata de usted?

1. Ignorar
2. Confrontar
3. Otro: _____

¿Existen otras personas que presenciaron los hechos?

1. No
2. Solo una persona (proporcione datos) _____
3. Varias personas (proporcione datos) _____

¿Cuál es el nivel jerárquico del acusador?

1. Superior
2. Mismo nivel
3. Inferior
4. Otro: _____

¿Existieron cambios a la situación laboral después de los hechos?

1. Sigue igual
2. Tensión, interés e incomodidad en el área de labores
3. El afectado fue cambiado de área
4. Otro: _____

¿Se cuenta con alguna evidencia de los hechos?

1. Ninguna
2. Documentos
3. Fotografías
4. Correos electrónicos
5. Testigos
6. Otros (describa el medio) _____

Observaciones y comentarios:

Nombre y firma de quien recibe la denuncia:

Nombre y firma de quien hace la denuncia:
