REPÚBLICA DEL ECUADOR
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA
ALCALDIA DE CUENCA

RESOLUCIÓN No. SG-310-2022

"PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO DE CUALQUIER CLASE, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA"

ING. PEDRO PALACIOS ULLAURI
ALCALDE DEL CANTÓN CUENCA

CONSIDERANDO:

Que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca razona pertinente implementar las acciones y regulación necesarias, con relación al acoso de cualquier clase, violencia y discriminación basada en género, en el entorno laboral del GAD Municipal, como una intervención fundamental para prevenir y erradicar este tipo de actuaciones dentro de la Institución.

Que, el Artículo 1 de la Constitución de la República prescribe que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia;

Que, el Artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta 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 Artículo 11, numeral 3, inciso primero 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. El inciso final de este numeral indica que: Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento;

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

Que, el Artículo 33 de la Constitución de la República, señala que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Indica además, que 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;

Que, el Artículo 35 de la Constitución de la República dispone que las víctimas de violencia doméstica y sexual, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado y que el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad;

Que, el Artículo 66, numerales 1, 2, 3, y 4 de la Constitución de la República reconocen y garantizan a las personas los derechos a la inviolabilidad de la vida, vida digna, integridad personal, que incluye una vida libre de violencia, de tortura, de tratos crueles, inhumanos o degradantes, igualdad formal, igualdad material y no discriminación;

Que, el Artículo 76 de la Constitución de la República establece que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegure el derecho al debido proceso;

Que, el Artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las mujeres "...igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.";

Que, el Artículo 326 de la Constitución de la República, numeral 5, señala que, el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 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.
Asimismo, indica que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación;

Que, la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial No. 801, de 06 de agosto de 1984, se compromete a respetar los derechos libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna.
En esta misma línea, referida Convención indica que: Toda persona tiene derecho al respecto de su honra y al reconocimiento de su dignidad, que nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación; y, que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques;

Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, constante en el Registro Oficial Suplemento No. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación.

En esta misma línea, los literales b), c), d) y e) del Artículo 2 del mismo instrumento señala que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, 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: b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque 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;

Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Para, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 153, de 25 de noviembre de 2005, 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 la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia.

Indica además que 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; b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

Que, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, derivada de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, en su objetivo estratégico busca adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer, planteando como una de las obligaciones estatales la adopción o aplicación de leyes pertinentes que contribuyan a la eliminación de la violencia contra la mujer, enfatizando en la prevención de la violencia, en la protección de las mujeres víctimas, en el acceso a remedios justos y eficaces, y en la reparación de los daños causados.

Que, la Declaración de Cuenca: Derechos de las Mujeres e Igualdad de género en la democracia y el Desarrollo Local. Desafíos hacia la agenda 2030 de la Cumbre Iberoamericana de Agendad de Género Mayo 2018, hace un llamado respecto a la garantía para el derecho a una vida libre de violencia a asumir un proceso de prevención que tenga por objetivo transformar el imaginario social que sustenta la violencia de género; así como la creación y sostenimiento de sistemas de atención, protección y restitución de derechos a las mujeres víctimas de violencia, que garanticen la articulación de actores y la coordinación interinstitucional, que incluyan protocolos, que cuenten con medidas de protección y restitución, que integren procesos de sensibilización y formación sistemáticos y valorados para la concienciación de servidoras y servidores públicos, que implementen mecanismos de alertas tempranas, que garanticen asistencia médica, psicológica, legal y de

trabajo social, que cuente con indicadores que puedan ser monitoreados para medir el avance y adoptar acciones para la mejora permanente del sistema;

Que, el Artículo 4, literal b) del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía Descentralización (COOTAD), establece como uno de los fines de los gobiernos autónomos descentralizados la garantía, sin discriminación alguna y en los términos previstos en la Constitución de la República, de la plena vigencia y el efectivo goce de los derechos individuales y colectivos constitucionales y de aquellos contemplados en los instrumentos internacionales;

Que, el Art. 1 de la Ordenanza para la Prevención, Atención Integral y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres en Cuenca establece que tiene como objeto, la prevención, atención, protección, reparación y erradicación de la violencia de género contra las mujeres, a través de políticas y prácticas que promuevan la transformación de patrones sociales, culturales, políticos, económicos e institucionales que sostienen las desigualdades entre hombres y mujeres y generan la vulnerabilidad a la violencia.

Que, dentro del marco del mejoramiento continuo del GAD Municipal del Cantón Cuenca, y en base a la necesidad de articulación de los procesos institucionales con el Centro de Salud Ocupacional Municipal y la Coordinación de Equidad Social y de Género, en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Constitución del Estado, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes y contenidas en cuerpos normativos relacionados, en calidad de Alcalde del Cantón Cuenca y como máxima Autoridad Ejecutiva del GAD Municipal del Cantón Cuenca.

En ejercicio de las atribuciones establecidas en el artículo 59 y 60 del Código Orgánico Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), y a las necesidades institucionales.

RESUELVO:

Expedir el siguiente "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO DE CUALQUIER CLASE, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA"

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

Art. 1.- OBJETIVO.- Establecer las acciones y procedimientos tendientes a la prevención, atención, sanción y seguimiento en casos de acoso de cualquier clase, violencia y discriminación basada en género, en el entorno laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca.

Art. 2.- COMPETENCIA.- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, a través del presente Protocolo, define los procedimientos y acciones, para la prevención, atención, sanción y seguimiento en los casos de acoso de cualquier clase, violencia y discriminación basada en género que se produjeren al interior de esta institución; se compromete a no tolerar este tipo de actuaciones basándose en las normativas legales y

reglamentarias vigentes, así como en los principios fundamentales en los que se rige el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca.

Art. 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones de esta resolución, son de aplicación obligatoria para los servidores/as municipales que tengan relación de dependencia con nombramientos: permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción, de contrato de servicios ocasionales, directoras/es y autoridades de la Institución, y a todo el personal municipal que se encuentren bajo el régimen laboral del Código del Trabajo, sin que el tipo de relación contractual (personal bajo relación de dependencia, servicios profesionales, pasantías, personas que tuvieren presencia permanente o temporal en la entidad) suponga ninguna distinción para tal efecto.
El presente Protocolo regula las actuaciones necesarias desde la recepción de la denuncia, hasta el cierre del proceso administrativo en casos de acoso de cualquier clase, violencia y discriminación basada en género en el entorno de trabajo, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

Art. 4.-CONFIDENCIALIDAD.- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, se compromete a dar un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que pudieran producirse, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

CAPITULO II

PRINCIPIOS Y GARANTIAS

Art. 5.- PRINCIPIOS.- En los procesos y trámites sujetos a esta resolución, serán de obligatorio cumplimiento los siguientes principios:

a) **Igualdad y no discriminación:** Los principios de igualdad y no discriminación constituyen la esencia de los derechos humanos y ayudan a reducir las desventajas por numerosas razones y en muchos ámbitos. Los derechos humanos no se restringen a grupos especiales. Son para todos, para toda la sociedad y para el mundo entero.
Consiste en el respeto a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral 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, discapacidad, diferencias físicas, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva.

b) **Trato digno**: El trato digno es una acepción jurídica que se refiere al respeto irrestricto a la persona y a su integridad, a valorar igual todas las vidas humanas y a todas las personas.
Consiste en la obligación de velar porque la atención, investigación y seguimiento de derechos de las personas que han sido víctimas de acoso sexual, laboral, violencia y discriminación basada en género, en el entorno laboral, sean realizadas de manera inmediata, con calidad, calidez, sin re victimización, de manera integral y con respeto a todas las diversidades.

c) **Celeridad**: El principio de celeridad consiste en que todas las acciones, procedimientos y medidas contemplados en el presente Protocolo, deber ser inmediatos, ágiles y oportunos, lo que implicará la eliminación de trámites administrativos innecesarios que imposibiliten la atención oportuna de las víctimas.

d) **No revictimización:** La revictimización o victimización secundaria, es la que surge a partir de que la persona que ha vivido una experiencia traumática, y al entrar en contacto con las autoridades o instituciones del estado, es receptora de tratos injustos.
Consiste en que ningún/a Servidor/a Municipal será sometido/a a nuevas agresiones, inintencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: retardo injustificado en los procesos, negación o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas por parte del GAD Municipal del Cantón Cuenca, instituciones públicas y privadas.
Las víctimas no deberán ser revictimizadas por ninguna persona que intervenga en los procesos de prevención, atención, protección o reparación.

e) **Confidencialidad:** La confidencialidad es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de la persona. Dicha garantía se lleva a cabo por medio de un grupo de reglas que limitan el acceso a ésta información.

Consiste en que nadie podrá utilizar públicamente la información, antecedentes personales o el pasado judicial de la víctima para responsabilizarla por la vulneración de sus derechos. La estigmatización, el prejuicio y las consideraciones de tipo subjetivo quedan prohibidos. Se deberá guardar confidencialidad sobre los asuntos que se someten a su conocimiento.
Las víctimas, en consideración a su propio interés, pueden hacer público su caso bajo su responsabilidad. Este principio no impedirá que servidores/as públicos denuncien los actos de violencia de los que lleguen a tener conocimiento, y tampoco, impedirá la generación de estadísticas e información desagregada de acuerdo a la normativa legal vigente.

f) **Paridad**: La paridad de género se refiere a una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social). Se considera actualmente un indicador para medir la calidad democrática de los países.

La paridad es un principio que tiene como finalidad la igualdad sustantiva entre los sexos. No es una medida de acción afirmativa de carácter temporal ni es una medida compensatoria.

g) Además, el procedimiento para la aplicación de este Protocolo se regirá por los principios del Código de Ética del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca: respeto, honradez, responsabilidad, dignidad, lealtad, prudencia, integridad, honestidad, equidad, imparcialidad, disciplina, veracidad, confidencialidad, solidaridad, profesionalismo y eficiencia.

Art. 6.- GARANTIAS.- En los procesos y trámites sujetos a esta resolución, serán de obligatorio cumplimiento las siguientes garantías:

1) **Protección y apoyo a la restitución de los derechos de las víctimas.-** Crear medidas de seguridad para proteger la salud del personal afectado buscando mecanismos para restablecer los derechos de la víctima.
2) **Prohibición de represalias.-** Se prohíbe tomar represalias hacia las personas que denuncien casos de discriminación, acoso laboral a servidoras/es y trabajadoras/es públicas/os y toda forma de violencia en los espacios de trabajo del GAD Municipal del Cantón Cuenca. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de

represalia hacia servidor/a y trabajadores/as denunciados/as por una supuesta agresión.

3) **Interpretación más favorable.-** Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier servidores/as y trabajador/a en situación de discriminación y/o acoso laboral.

4) **No reincidencia.-** Implantar acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.[1]

CAPITULO III

CONCEPTOS APLICABLES

Art. 7.- CONCEPTOS.- Son aplicables al Protocolo los siguientes conceptos:

1. **DISCRIMINACIÓN:** 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, estereotipo estéticos, encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otro, que tenga por objeto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral.
   No se considerará como discriminación los criterios de reclutamiento y selección del Talento Humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

2. **DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER:** Se entenderá como discriminación contra la mujer toda distinción, exclusión o restricción basada en el género 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.[2]

3. **VIOLENCIA SIMBÓLICA:** Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, 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. [3]

   La violencia simbólica tiene que ver con los mensajes, creencias, normas de derecho y religiosas que poco a poco generan una situación de poder de un individuo sobre otro que luego todo el mundo acepta, hasta los propios subordinados. Es lo que ocurre en el racismo y el sexismo que llegan a interiorizarse. La violencia simbólica se impone gracias al lenguaje que persuade u ordena y así genera una creencia y

---

[1] Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral de Servidores (as) Civiles y Militares, y/o toda forma de violencia contra la Mujer Civil y Militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional
[2] Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer/septiembre 3, 1981
[3] LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES

conductas que pueden ser discriminadoras, prejuiciosas y generadoras de estereotipos.[4].

4. **VIOLENCIA FÍSICA:** Incluye todos los castigos físicos, formas de tortura y tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, además de la intimidación por parte de los adultos. Es 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 afecten 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 use con la intención de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

5. **VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** Es 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 o las expresiones de identidad juvenil; o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, la intimidación, el encierro, el aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018). La violencia psicológica incluye el maltrato verbal (insultos, ofensas, gritos, apodos, burlas, comentarios peyorativos o discriminatorios, groserías, sarcasmos, etiquetamientos) y el maltrato emocional (discriminación, exclusión, intimidación, manipulación, humillación, amenazas, difusión de rumores, inculpación, control mediante mecanismos de vigilancia, hostigamiento, etc.). En muchos casos, es difícil detectar si se han ejercido otras formas o tipos de violencia, pues la víctima no siempre presenta evidencias físicas y visibles. Sin embargo, este tipo de violencia afecta a la persona a nivel subjetivo y emocional, con consecuencias sobre su salud mental y su desarrollo integral.[5]
   Son formas de violencia psicológica las siguientes:

a) Intimidación: Hechos encaminados a bajar la autoestima del individuo haciéndole aumentar su inseguridad y su ansiedad.[6]

b) Amenazas: Pueden ser amenazas verbales o conductas físicas realizadas para dar a entender que se trata de una amenaza, sin que se llegue a materializar una agresión física. La víctima experimenta ansiedad y miedo.

c) Humillaciones: El daño que se puede llegar a causar a una persona solamente utilizando palabras. Las humillaciones pueden ser de muchos tipos, desde el aspecto físico que tuviera la persona, alguna conducta que haya realizado, alguna característica en particular, etc.

d) Destrucción de bienes: La destrucción de objetos que son propiedad de la víctima, es una forma de violencia que implica un daño emocional, pues la víctima puede tener miedo de sufrir también una agresión en algún momento.

e) Autoritarismo: El propio desequilibrio en una relación entre dos personas puede generar un autoritarismo en el que, a través de otros puntos de los que hemos ido analizando, como puede ser la intimidación, el agresor logra una posición permanente

[4] https //observatorioviolencia pe/violencia-simbolica-se-impone-gracias-al-lenguaje-que-persuade-y-ordena/
[5] Protocolos y rutas de actuación frente a situaciones de violencia detectadas o cometidas en el sistema educativo Tercera edición/2020/pag 25/Quito-Ecuador.
[6] https://monite org/formas-de-intimidacion/

de poder en la que logra que se cumplan todas sus decisiones y mandatos, sin tener en consideración los deseos de la víctima.

f) Chantaje: Presión o amenaza que se hace sobre una persona para sacar algún provecho de ella, especialmente la de hacer pública cierta información que puede resultarle perjudicial.[7]

g) Críticas desproporcionadas: Una crítica constructiva y bien fundamentada nunca debería generar un daño en la otra persona. Pero si la crítica es destructiva, constante, no se sustenta en datos reales y además se utiliza para denigrar al individuo, desde luego constituye un claro ejemplo de violencia psicológica.

h) Negación de los sentimientos: También se puede causar un daño emocional en una persona a través de la negación de sus sentimientos. Si un individuo está experimentando una determinada emoción, generalmente negativa, como es la tristeza, y otra persona, de una manera reiterada, no solo no le valida dichas emociones sino que además se las desprecia y considera que no están justificadas, obviamente está ejerciendo un abuso psicológico en ella.

i) Control: Si bien puede ser una mezcla de algunos de los tipos que ya hemos visto, como el autoritarismo o el aislamiento forzado, el control puede tomar otras formas y ser menos evidente. A veces se traduce en una revisión de las acciones del prójimo, como con quién ha estado, con quién ha hablado, qué personas están en sus redes sociales, etc.

j) Rechazo: Es una forma de causar daño emocional de manera pasiva. El rechazo extremo es uno de estos ejemplos de violencia psicológica. Cuando un individuo o grupo de individuos deciden deliberadamente aislar a otro y excluirlo de toda actividad y relación social, acabará por sufrir las consecuencias psicológicas de dichas conductas.

   Es lo que popularmente se conoce como hacer la ley de hielo, una conducta que en ocasiones realizan algunos niños sobre otros iguales, pero que también puede observarse entre los adultos.

k) Aislamiento forzoso: El aislamiento forzoso es otra forma de violencia psicológica. Este caso en concreto, por sus características, es más habitual en parejas. En este caso, un miembro de la pareja, normalmente de manera sutil al principio pero más evidente después, comienza a coartar la libertad de la otra persona para relacionarse con otros o hacer determinadas actividades.
   Poco a poco la va aislando hasta que toda su vida gira exclusivamente hacia su agresor, paradójicamente.[8]

6. **ACOSO SEXUAL**.- El acoso sexual es cualquier tipo de abordaje físico o verbal indeseado con connotación sexual que influye negativamente sobre la capacidad, libertad y desempeño de la víctima. Puede incluir comentarios o insinuaciones generalmente condicionadas a una decisión que afecta a la persona, toques

---

[7] https://es.wikipedia.org/wiki/Chantaje

[8] Larrosa, M P. (2010). Violencia de género: violencia psicológica. Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales. Rodríguez-Domínguez, C., Durán, M., Martínez, R. (2018). Ciberagresores en el noviazgo adolescente y su relación con la violencia psicológica, el sexismo y los celos. Health and Addictions.
Suárez, Ó.A. (2002). La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales.

inapropiados, comentarios de índole sexual, miradas morbosas, y, en casos más graves, avances sexuales[9].

7. **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.
El acoso laboral ataca la personalidad, dignidad e integridad[10].

   Entre las conductas que se consideran acoso laboral están:

   a) Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
   b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
   c) Enviar de manera reiterada correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación por medios digitales que sea contraria a la dignidad de una o más personas.
   d) Efectuar llamados telefónicos con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona.
   e) Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
   f) Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
   g) Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al/la trabajador/a.
   h) Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
   i) Limitar a una persona el uso de máquinas o no proveerle de insumos para realizar el trabajo.
   j) Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (invisibilizándolo).

   Configuración del Acoso Laboral:

   1. Existencia de una conducta persistente: Las acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social.(esto elimina conflictos temporales)[11]
   2. Que la conducta sea sistemática (acciones continuas y regulares)
   3. La existencia de una finalidad o intencionalidad determinada. (causar perjuicio sobre el sujeto acosado).

---

[9] Definición ABC https://www.definicionabc.com/general/acoso-sexual.php
[10] Hirigoyen Marie France/El Acoso Moral/2016/p 1
[11] Vásquez Calle José Luis/El Acoso laboral en el Estado Constitucional/p 135/Mayo2022

8. **CALUMNIAS:** Consiste en la acusación o imputación falsa hecha contra alguien con la intención de causarle daño o de perjudicarle.[12]

9. **SERVIDOR PÚBLICO.-** El artículo 229 de la Constitución de la República, define: "Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público".

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

11. **CLIMA DE TRABAJO O LABORAL.-** Es el conjunto de agentes internos y externos que son percibidos y asimilados por las personas inmersas en la relación laboral. Su importancia radica en que de este depende la estabilidad emocional de los trabajadores y consecuentemente el cumplimiento de los fines del empleador.

12. **IGUALDAD DE GÉNERO.-** Se define como "la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños". La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.[13]

13. **EQUIDAD DE GÉNERO.-** Se define como "la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.[14]

14. **VIOLENCIA DE GÉNERO.-** La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o ex-parejas). El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.[15]

    La relación de poder entre el género femenino y el masculino, se nota claramente el poder en el sistema de las mujeres se ve disminuido por la cultura y los valores sociales, lo cual provoca desigualdad e inequidad que afecta directamente su salud mental, al punto de que disminuye su participación y empoderamiento social. El sistema de mujeres tiene poder pero está determinado por la cultura, de modo que las mujeres todavía sufren del poder de dominación de la sociedad patriarcal, por tanto, sus oportunidades de desarrollo disminuyen y sus funciones sociales se determinan a partir de su clase, posición en el sistema familiar, educación y producción económica.[16]

---

[12] https://www.conceptoscom/calumnia/
[13] https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf
[14] https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf
[15] https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/Pymes/docs/Introduccion/02_Definicion_de_violencia_de_genero.pdf
[16] https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/19528

CAPITULO IV

ACCIONES DE PREVENCION

Art. 8.- INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.- Este Protocolo no es el único medio para abordar las situaciones de discriminación, acoso o violencia laboral, sin perjuicio de que se pueda acudir a otras instancias administrativas o judiciales.

Se incluyen también las siguientes medidas preventivas, que deberán ser implementadas:

a) **Información y sensibilización.-** La Dirección General de Talento Humano a través del Centro de Salud Ocupacional Municipal, la Coordinación de Equidad Social y de Género y la Dirección de Comunicación, son responsables de llevar adelante procesos de información sobre:

- El Derecho a una vida libre de violencias en todo ámbito
- Cómo reconocer una situación de acoso laboral y sexual
- Difusión y socialización del presente Protocolo
- Los mecanismos con los que cuenta la institución municipal para los casos que se presenten de acoso de cualquier clase, violencia y discriminación basada en género en el entorno laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca.

b) **Capacitación.-** Conforme a lo establecido en la Ordenanza para la Prevención, Atención Integral y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en Cuenca, publicada en el Registro Oficial, Edición Especial No. 43 del martes, 27 de Agosto de 2019, en el Art. 19 literal k) señala: "El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, para garantizar la ejecución de las políticas públicas de prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres, impulsará la articulación con los otros niveles de gobierno descentralizados y desconcentrados de acuerdo con sus competencias para:

k) Generar procesos de capacitación de aprobación obligatoria a la totalidad de servidores municipales, personal de empresas públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca y entidades adscritas en prevención y atención de violencia de género contra las mujeres, siendo responsabilidad de las Direcciones de Talento Humano o sus equivalentes su cumplimiento."

En tal sentido la Dirección General de Talento Humano es la responsable de incluir en el Plan de Capacitación Anual, las acciones que ayuden a prevenir en el entorno de trabajo, el acoso laboral y discriminación basada en género. Siendo uno de los mecanismos la aprobación obligatoria de los módulos de capacitación en la plataforma virtual institucional que es administrada desde la Coordinación de Equidad Social y de Género.

Además se organizarán procesos presenciales permanentes de capacitación con las/los servidores públicos municipales.

Todo proceso de capacitación sobre esta temática que plantee la Dirección General de Talento Humano a través del Centro de Salud Ocupacional Municipal, tendrá la asistencia técnica y asesoría de la Coordinación de Equidad Social y de Género.

Para los miembros de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión se solicitará por lo menos una vez al año a la Dirección General de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca cursos de especialización y actualización de conocimientos relacionados con la doctrina de protección a víctimas, Derechos Humanos y Género, además de Normativas

Internacionales (Acuerdos Ministeriales OIT, etc.), acuerdos ministeriales (Ministerio del Trabajo-Ministerio Público, Ministerio de Salud Pública, Peritajes para Víctimas y Testigos, etc.) y demás cursos y literatura actualizada que permita desempeñar sus atribuciones a cabalidad para cada uno de sus integrantes.

CAPITULO V

ACTORES RESPONSABLES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO DE CUALQUIER CLASE, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA

Art. 9.- AUTORIDADES RESPONSABLES- Las autoridades, coordinadoras/es, Jefas/es, tienen la responsabilidad de garantizar las condiciones óptimas laborales, libres de discriminación, violencia y acoso laboral. Tienen la obligación de velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo hasta su culminación, evitando la impunidad.

En el evento de que el supuesto agresor fuere alguna de las autoridades aquí citadas, las/los denunciantes tendrán que acudir al Ministerio de Trabajo.

Art. 10.- CONOCIMIENTO PREVIO.- En todos los casos presentados bajo el amparo de este Protocolo, los mismos deberán ser conocidos y analizados inicialmente, de manera obligatoria e indistintamente, con la finalidad de discernir que el caso no corresponda a un conflicto de intereses, por las siguientes dependencias municipales:

a) La Dirección o las Direcciones Municipales a las cuales pertenezcan tanto la parte reclamante como la parte reclamada; las que actuaran mediante el respectivo Director/a General o sus delegados.

b) El Centro de Salud Ocupacional Municipal, a través de su máxima autoridad o sus delegados, ante la situación de no encontrarse solución en la o las dependencias municipales citadas en el literal anterior, procederá a conocer y analizar el caso en cuestión con la finalidad de discernir que el mismo no corresponda a un conflicto de intereses. De tal manera que, la persona que ha sido víctima de acoso: sexual, laboral, violencia y discriminación basada en género en el entorno laboral, será atendida por un/una Psicólogo/a Clínico/a, a fin de que este profesional analice el caso en particular. Únicamente en los casos que correspondan a conflictos de interés, el/la profesional deberá sugerir un avenimiento entre las partes. De ser aceptado por la persona reclamante, se fijará un día y hora con el fin de convocar ala/al reclamada/o y reclamante a una reunión y proceder con el acuerdo entre las partes de lo cual se dejará constancia en Acta.

En el evento de que el/la profesional dedujera que se trata de un conflicto de intereses, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso en cualquiera de sus formas o toda forma de violencia en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
b. Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales o de intereses en caso de haberlos.

Art. 11.-DIRECCIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO.- Es la instancia responsable de cumplir y hacer cumplir la normativa legal, estatutaria y reglamentaria, así como el presente Protocolo.

Art. 12.-COMISIÓN TÉCNICA DE APOYO Y GESTIÓN.- Es la principal instancia que conoce, investiga y gestiona los casos de acoso de cualquier clase, violencia y discriminación laboral basada en género en el entorno laboral, establecidos en este Protocolo y únicamente ante la circunstancia de que la Dirección o las Direcciones Municipales o el Centro de Salud Ocupacional Municipal no hayan solucionado el conflicto presentado en cada caso en particular, será la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión la que inicie el trámite correspondiente establecido en este Protocolo.

Art. 13.-CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE APOYO Y GESTIÓN.- La Comisión Técnica de Apoyo y Gestión se conformará de acuerdo al principio constitucional de paridad y serán designados por la Dirección General de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca y estará conformada por los siguientes profesionales de dicha Dirección:

a) Un/una abogado/a con conocimiento en la temática de investigación
b) Un /una Trabajador/a Social
c) Un/una Psicólogo/a Clínico/a
d) Un/una Psicólogo/a Laboral

Art. 14.- ESPECIALIZACIÓN.- La Comisión Técnica de Apoyo y Gestión deberá estar conformada por profesionales especializados, con enfoque de derechos humanos y de género.

Art. 15.- DESIGNACIÓN-. El/la Directora/a de Talento Humano, será quien realice la designación de los miembros que conformarán la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión. Esta Comisión será transitoria, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 14 del Código Orgánico Administrativo.

Art. 16.- LUGAR DE REUNION.- Los miembros de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión llevarán a cabo sus reuniones en la Dirección General de Talento Humano, ubicado en el Palacio Municipal, o en su defecto en cualquier oficina de la Institución Municipal.

Art. 17.- PRIMERA SESIÓN DE LA COMISIÓN.- En la primera reunión de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión, los miembros deberán:

1. Firmar el Acuerdo de Confidencialidad.
2. Nombrar a un Secretario/Secretaria.
3. Analizar la denuncia presentada.
4. Realizar recomendaciones al/a la Director/a General de Talento Humano.

Art. 18.- EXCUSA Y RECUSACIÓN.- En el supuesto de que los/las integrantes de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión estuvieran implicados en la denuncia como denunciante o denunciado/a, será aplicable tanto la figura de la excusa como de la recusación al tenor de circunstancias tales como:

1. Tener interés personal o profesional en el asunto.

2. Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con la parte denunciante o con la denunciada o con ambas, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos.

3. Ser pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con la parte denunciante o con la parte denunciada o con ambas.

4. Tener amistad íntima, enemistad manifiesta, conflicto de intereses o controversia pendiente, con la parte denunciante o con la parte denunciada o con ambas.

5. Haber intervenido como representante, perito o testigo previamente en el procedimiento del que se trate.

6. Tener relación laboral con la parte denunciante o con la parte denunciada o con ambas, en el asunto o haber prestado servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar, en el año inmediato anterior.

La Dirección General de Talento Humano deberá sustituir al miembro o miembros con el fin de que se proceda con transparencia, imparcialidad y objetividad.

Art. 19.- LA COORDINACIÓN DE EQUIDAD SOCIAL Y GÉNERO.- Es el ente encargado de realizar la veeduría y monitoreo de los procedimientos de este Protocolo.[17]

Art. 20.- CONVOCATORIA.- La Dirección General de Talento Humano, en la misma designación que haga de los miembros de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión, realizará, también, la convocatoria a la primera reunión de trabajo.

Art. 21.- FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO.- La Dirección General de Talento Humano, una vez receptada la denuncia por parte de los servidores/as municipales y/o personas externas al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, mediante los formatos establecidos, a la brevedad posible, deberá:

a) Ante la eventualidad de requerir intervención especializada en el caso que se presentare, dispondrá la atención emergente y emitirá las medidas de protección administrativas para el caso en particular, contempladas y aplicables a la presente materia.

b) En la designación de los miembros de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión, en la cual, además, se convoca a la primera reunión, deberá también notificar a la Coordinación de Equidad Social y de Género y a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo del GAD Municipal del Cantón Cuenca, además de poner en conocimiento a las respectivas instancias según la índole de la denuncia (Entes administrativos, y/o judiciales).

CAPITULO VI

ACTUACIÓN DE LA COMISION TÉCNICA DE APOYO Y GESTIÓN

[17] [17] N. Autores: Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, pg. 81 versión impresa año 2019.

Art. 22.- LABORES: Una vez recibido, por acto administrativo la delegación por parte de la Dirección General de Talento Humano, la Comisión Técnica de apoyo y Gestión procederá a:

a) Documentar por escrito todas sus actuaciones, levantando actas de las intervenciones realizadas.
b) Revisar en caso de incluir declaraciones o testimonios que éstos estén suscritos por quienes las hubieren realizado.
c) Foliar y codificar la documentación que forma parte del expediente.
d) Cuidar que se preserve la confidencialidad del contenido de fondo de los expedientes de cada caso.
e) Custodiar la documentación generada durante el proceso. Será responsabilidad de la o el secretaria/o abogado/a de la Comisión hasta el cierre del mismo, luego reposará en los archivos de Talento Humano.
f) Emitir el informe de la Comisión el cual debe ser técnico e integral y deberá ser motivado.

Art. 23.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.- El procedimiento de actuación consta de las siguientes etapas:

a) Etapa previa de contención
b) De la denuncia y su presentación
c) Etapa de notificación a las partes intervinientes y responsables de Prevención, Atención, Sanción y Seguimiento en casos de Acoso de cualquier clase, violencia y discriminación basada en Género en el entorno Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca
d) Admisibilidad de la denuncia
e) Etapa de intervención
f) Medidas de protección
g) Principios rectores para la etapa de investigación
h) Etapa de investigación
i) Del informe de la Comisión Técnica y Apoyo
j) De la resolución por parte de la Dirección General de Talento Humano

Art. 24.- ETAPA PREVIA DE CONTENCIÓN.- La persona que esté en situación de acoso laboral, sexual, discriminación, violencia basada en género, en el entorno laboral del GAD Municipal del Cantón Cuenca, deberá acudir al Centro de Salud Ocupacional Municipal del Cantón Cuenca, en donde, de manera inmediata se brindará contención y atención en crisis a la víctima a través de un/una profesional de Psicología Clínica, quien elaborará un informe de valoración psicológica, el cual servirá de insumo para las etapas posteriores.

Art. 25.- DE LA DENUNCIA Y SU PRESENTACIÓN.- La denuncia deberá ser clara y completa. Deberá contener nombres completos tanto de denunciante como de denunciados/as. No se aceptarán denuncias anónimas. Podrá ser trabajada en el formato estándar institucional para el efecto o también mediante documento redactado libremente, y será atendida de manera confidencial.

A esta denuncia deberá acompañar las pruebas que sustenten la misma, copia simple de la cédula, nombres completos de testigos y el relato de manera clara y precisa de los hechos suscitados con fechas exactas, en caso de tratarse de hechos reiterados, podrá hacerse referencia a los fechas de acontecimientos más relevantes.

La Comisión de Apoyo y Gestión analizará la documentación referida en el párrafo anterior, y de no ser clara y completa la denuncia, mandará a completar o a aclarar la misma en el término de tres días, bajo prevenciones de archivo.

La denuncia deberá ser presentada en la Dirección General de Talento Humano.

En lo referente a delitos sexuales, en el caso de conocer estas denuncias, las mismas se remitirán inmediatamente a Fiscalía de acuerdo a lo que dispone la Ley.

Art. 26.- ETAPA DE NOTIFICACIÓN A LOS SUJETOS INSTITUCIONALES.- Recibida la denuncia en la Dirección General de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca, presentada por parte de la supuesta víctima y/o conocedores directos (testigos) de una vulneración relacionada a casos de acoso de cualquier clase, violencia y discriminación basada en género en el entorno laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Cuenca, la Dirección General de Talento Humano, procederá a designar a los profesionales que conformen la Comisión que conocerá y tramitará esta controversia en el término no mayor de 20 días. Tanto la designación de miembros de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión, como el contenido de la denuncia se pondrá en conocimiento de los profesionales designados, la Coordinación de Equidad Social y Género y la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo del GAD Municipal del Cantón Cuenca.

Art. 27.- ADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA.- Una vez que el/la denunciante, cumpla con los requisitos de procedibilidad, la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión procederá a elaborar las medidas de protección a recomendar al/a la Señor/a Director/a General de Talento Humano, y a notificar a las partes que en el término de tres días deben presentar pruebas, y en caso del denunciado, la contestación con las pruebas que se crea asistido. Asimismo, se hará la convocatoria a las entrevistas respectivas, mismas que se llevarán a cabo en las oficinas del GAD Municipal del Cantón Cuenca.

Art. 28.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN.- Una vez que el/la denunciante, cumpla con los requisitos de procedibilidad, la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión, de tener elementos que así lo justifique, sugerirá la aplicación de medidas que tienen carácter temporal y finalidad de salvaguardar la integridad y dignidad del/la denunciante, considerando la gravedad del hecho, la urgencia, y los riesgos de sufrir otra potencial agresión. Las mismas, en caso de ser acogidas, serán dictadas por la Dirección General de Talento Humano.

Estas medidas en ningún caso, podrán suponer para el/la denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de la relación laboral. Según corresponda al análisis de cada caso, se podrán adoptar medidas tales como:

1. Acciones que tiendan a la protección inmediata del/la denunciante, que eviten la intimidación, ofensa, violencia, humillación, inseguridad u otra forma en la cual se ponga en riesgo su integridad o dignidad.
2. Solicitar a las y los compañeros/as del área que apoyen temporalmente en las labores que realiza el/la denunciante.
3. Reubicación temporal urgente del sitio de trabajo de la o del supuesto agresor/a. Cuando la víctima desee el cambio se le dará prioridad.
4. Otras que se consideren pertinentes a la materia regulada mediante el presente Protocolo.

Art. 29.- PRINCIPIOS RECTORES PARA LA ETAPA DE INVESTIGACIÓN.- En esta etapa, la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión realizará el proceso dando especial atención a los principios de celeridad, confidencialidad y no revictimización.

Una vez presentada la denuncia, más las pruebas que se hayan adjuntado y el informe emitido por los profesionales del Centro de Salud Ocupacional Municipal, la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión, con posterioridad a haber realizado la recomendación de las medidas de protección, iniciará la investigación.

Art. 30.- ETAPA DE INVESTIGACIÓN.- La Comisión Técnica de Apoyo y Gestión, llevará adelante averiguaciones y diligencias en torno a la denuncia presentada, a la contestación a la misma y a las pruebas presentadas. Se receptarán testimonio, declaración de parte, documentos físicos o electrónicos, videos y otras pruebas que se consideren pertinentes, útiles, conducentes y que se generen a petición de parte.

En caso de que la prueba provenga de medios tecnológicos como celular, laptop, tablet, etc., (Ejm.: capturas de fotos, conversaciones, etc.) será necesario realizar una materialización en una Notaría Pública, a fin de que tenga validez.

El día de las entrevistas, tanto denunciado/a como denunciante deben comparecer de manera personal o por medio de su Abogado defensor, de así considerarlo, y deberán portar sus respectivas cédulas y el/la Abogado/a con su carné de Abogado, caso contrario no podrá actuar.

En caso de que de las entrevistas se desprenda que se trata de un delito, la Dirección General de Talento Humano deberá remitir el caso a la Fiscalía Provincial del Azuay.

Art. 31.- DEL INFORME DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE APOYO Y GESTIÓN.- La Comisión Técnica de Apoyo y Gestión para emitir su informe deberá:
A) Recomendar la sanción disciplinaria que correspondiese según la normativa administrativa vigente, en caso de así corresponder.
B) Solicitar informe de seguimiento al Centro de Salud Ocupacional, de acuerdo al caso investigado.
C) Notificar, si el caso no amerita sanción el levantamiento de las medidas de protección, y el archivo del proceso a los sujetos y a las partes procesales.

Finalizada la investigación, la Comisión remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente de existir la presunción del cometimiento de una falta. Presentará el expediente a la Dirección General de Talento Humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo, Ley Orgánica de Servicio Público o Reglamentos Internos aprobados por el Ministerio del Trabajo. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente. No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo. En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia.

Art. 32.-DE LA RESOLUCIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TALENTO HUMANO.- El informe de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión que se presente ante el/la Director General de Talento Humano, no tendrá el carácter de vinculante.

En el evento de que se trate de un caso que amerite sanción o en su defecto el archivo, en ambos casos se notificará tanto al denunciante como al denunciado/a, a la Coordinación de Equidad Social y de Género y al Centro de Salud Ocupacional.

Art. 33.- EXCEPCIONALIDAD DE COMPETENCIA DE INSPECTORIA DE TRABAJO.- Cuando el/la Directora/a General de Talento Humano sea quien ha cometido discriminación, acoso o violencia, la persona afectada podrá denunciar de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías Provinciales de Trabajo; así como también ante la Fiscalía, de conformidad con le establecido en la normativa legal ecuatoriana.

Art. 34.- DENUNCIA DE USUARIOS EXTERNOS.- La recepción de denuncias de la ciudadanía en contra de los Servidores Públicos del GAD Municipal del Cantón Cuenca, se presentará por ventanilla única, por escrito, sin que sea necesario recurrir al formato estándar.

CAPITULO VII

CENTRO DE SALUD OCUPACIONAL DEL GAD DEL CANTÓN CUENCA

Art. 35.- RESPONSABILIDAD DEL CENTRO DE SALUD OCUPACIONAL DEL GAD DEL CANTON CUENCA.- La dependencia que tendrá a su cargo las actividades de seguimiento y monitoreo de la ejecución y cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión será el Centro de Salud Ocupacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, con el personal especializado que además deberá tener enfoque de género en las diferentes áreas.

Art. 36.- FUNCIONES DEL CENTRO DE SALUD OCUPACIONAL.- La funciones del Centro de Salud Ocupacional en la fase final del trámite previsto en este Protocolo son las de:

a. Coordinar las actividades de seguimiento y monitoreo a las recomendaciones realizadas por la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión.
b. Elaborar los informes de seguimiento de los casos para su cierre y presentar dentro del término que se solicite.
c. Otras funciones que la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión solicite en el ámbito de su competencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Encárguese a la Dirección General de Talento Humano en un plazo de 90 días a partir de su aprobación, la socialización el "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO DE CUALQUIER CLASE, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA", en las diferentes Direcciones así como en el Sindicato Único de Trabajadores y Asociación de Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca.

SEGUNDA: Encárguese a la Dirección General de Informática y Tecnologías de la Comunicación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Cuenca, incorporar en la página institucional en un plazo de 90 días a partir de su aprobación, el "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO DE CUALQUIER CLASE, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA".

TERCERA: Una vez aprobado el presente "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO DE CUALQUIER CLASE, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA", encárguese a la Dirección General de Talento Humano, la conformación de la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión y la articulación con el Plan de Capacitación institucional a fin de que, en el plazo de 90 días, los integrantes de dicha Comisión reciban formación y capacitación necesarias para el ejercicio de la misma.

DISPOSICION FINAL

PRIMERA: Póngase en vigencia el presente "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO DE CUALQUIER CLASE, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA" a partir de la suscripción de la presente resolución.

DISPOSICION DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguese el "Protocolo de Prevención, Atención, Sanción y Seguimiento en casos de acoso laboral y discriminación basada en género en el entorno laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca" de fecha 12 de febrero del 2020.

Dado y firmado en el despacho de la Alcaldía de Cuenca, a los 12 días del mes de Diciembre del año 2022.

ING. PEDRO PALACIOS ULLAURI
ALCALDE DEL CANTÓN CUENCA

ANEXO 1:

FORMATO DE DENUNCIA

- **Por favor llenar con esfero azul.**

- **DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA DENUNCIA:**

  - LUGAR Y FECHA:_____
  - NOMBRES Y APELLIDOS:

  _____

  - EDAD:_____CARGO:_____
  - DEPENDENCIA MUNICIPAL_____
  - TELÉFONO CONVENCIONAL:_____CELULAR:_____
  - CORREO ELECTRÓNICO:_____

- **DATOS DE LA PERSONA CONTRA QUIEN SE PRESENTA LA DENUNCIA:**

- NOMBRE:_____
- EDAD:_____CARGO:_____
- DEPENDENCIA MUNICIPAL:_____
- TELÉFONO CONVENCIONAL_____CELULAR:_____
- CORREO ELECTRÓNICO:_____

- **El/la denunciado/a labora directamente con el/la denunciante?**_____

  _____

- **Por favor, llenar con honestidad. De manera clara, precisa y completa.**

  PRIMERO: ¿Tuvo acercamiento con un/una Psicólogo/a Clínico/a del Centro de Salud Ocupacional? Indique el nombre.

  _____
  _____
  _____

  SEGUNDO: Indique con una **X** en el centro del círculo si se trata de un hecho de:

  - Acoso laboral ◯

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.

El acoso laboral ataca la personalidad, dignidad e integridad.

Entre las conductas que se consideran acoso laboral están:

a) Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
c) Enviar de manera reiterada correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación por medios digitales que sea contraria a la dignidad de una o más personas.
d) Efectuar llamados telefónicos con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona.
e) Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
f) Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
g) Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al/la trabajador/a.
h) Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.
i) Limitar a una persona el uso de máquinas o no proveerle de insumos para realizar el trabajo.
j) Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (invisibilizándolo).

❖ Acoso sexual

ACOSO SEXUAL.- El acoso sexual es cualquier tipo de abordaje físico o verbal indeseado con connotación sexual que influye negativamente sobre la capacidad, libertad y desempeño de la víctima. Puede incluir comentarios o insinuaciones generalmente condicionadas a una decisión que afecta a la persona, toques inapropiados, comentarios de índole sexual, miradas morbosas, y, en casos más graves, avances sexuales.

❖ Violencia física

VIOLENCIA FÍSICA: Incluye todos los castigos físicos, formas de tortura y tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, además de la intimidación y las novatadas por parte de los adultos o de otros niños.
Es 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 use con la intención de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

❖ Violencia psicológica

1. **VIOLENCIA PSICOLÓGICA** Es 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 o las expresiones de identidad juvenil; o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, la intimidación, el encierro, el aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional (Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 2018). La violencia psicológica incluye el maltrato verbal (insultos, ofensas, gritos, apodos, burlas, comentarios peyorativos o discriminatorios, groserías, sarcasmos, etiquetamientos) y el maltrato emocional (discriminación, exclusión, intimidación, manipulación, humillación, amenazas, difusión de rumores, inculpación, control mediante mecanismos de vigilancia, hostigamiento, etc.). En muchos casos, es difícil detectar si se han ejercido otras formas o tipos de violencia, pues la víctima no siempre presenta evidencias físicas y visibles. Sin embargo, este tipo de violencia afecta a la persona a nivel subjetivo y emocional, con consecuencias sobre su salud mental y su desarrollo integral.
   Son formas de violencia psicológica las siguientes:

   - Intimidación: Hechos encaminados a bajar la autoestima del individuo haciéndole aumentar su inseguridad y su ansiedad.
   - Amenazas: Pueden ser amenazas verbales o conductas físicas realizadas para dar a entender que se trata de una amenaza, sin que se llegue a materializar una agresión física. La víctima experimenta ansiedad y miedo.

   - Humillaciones: El daño que se puede llegar a causar a una persona solamente utilizando palabras. Las humillaciones pueden ser de muchos tipos, desde el aspecto físico que tuviera la persona, alguna conducta que haya realizado, alguna característica en particular, etc.

   - Destrucción de bienes: La destrucción de objetos que son propiedad de la víctima, es una forma de violencia que implica un daño emocional, pues la víctima puede tener miedo de sufrir también una agresión en algún momento.

   - Autoritarismo: El propio desequilibrio en una relación entre dos personas puede generar un autoritarismo en el que, a través de otros puntos de los que hemos ido analizando, como puede ser la intimidación, el agresor logra una posición permanente de poder en la que logra que se cumplan todas sus decisiones y mandatos, sin tener en consideración los deseos de la víctima.

   - Chantaje: Presión o amenaza que se hace sobre una persona para sacar algún provecho de ella, especialmente la de hacer pública cierta información que puede resultarle perjudicial.

   - Críticas desproporcionadas: Una crítica constructiva y bien fundamentada nunca debería generar un daño en la otra persona. Pero si la crítica es destructiva, constante, no se sustenta en datos reales y además se utiliza para denigrar al individuo, desde luego constituye un claro ejemplo de violencia psicológica.

   - Negación de los sentimientos: También se puede causar un daño emocional en una persona a través de la negación de sus sentimientos. Si un individuo está experimentando una determinada emoción, generalmente negativa, como es la tristeza, y otra persona, de una manera reiterada, no solo no le valida dichas

emociones sino que además se las desprecia y considera que no están justificadas, obviamente está ejerciendo un abuso psicológico en ella.

- Control: Si bien puede ser una mezcla de algunos de los tipos que ya hemos visto, como el autoritarismo o el aislamiento forzado, el control puede tomar otras formas y ser menos evidente. A veces se traduce en una revisión de las acciones del prójimo, como con quién ha estado, con quién ha hablado, qué personas están en sus redes sociales, etc.

- Rechazo: Es una forma de causar daño emocional de manera pasiva. El rechazo extremo es uno de estos ejemplos de violencia psicológica. Cuando un individuo o grupo de individuos deciden deliberadamente aislar a otro y excluirlo de toda actividad y relación social, acabará por sufrir las consecuencias psicológicas de dichas conductas.

  Es lo que popularmente se conoce como hacer la ley de hielo, una conducta que en ocasiones realizan algunos niños sobre otros iguales, pero que también puede observarse entre los adultos.
- Aislamiento forzoso: El aislamiento forzoso es otra forma de violencia psicológica. Este caso en concreto, por sus características, es más habitual en parejas. En este caso, un miembro de la pareja, normalmente de manera sutil al principio pero más evidente después, comienza a coartar la libertad de la otra persona para relacionarse con otros o hacer determinadas actividades.
  Poco a poco la va aislando hasta que toda su vida gira exclusivamente hacia su agresor, paradójicamente.

❖ Violencia Simbólica

VIOLENCIA SIMBÓLICA: Es toda conducta que, a través dela producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, 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.

La violencia simbólica tiene que ver con los mensajes, creencias, normas de derecho y religiosas que poco a poco generan una situación de poder de un individuo sobre otro que luego todo el mundo acepta, hasta los propios subordinados. Es lo que ocurre en el racismo y el sexismo que llegan a interiorizarse. La violencia simbólica se impone gracias al lenguaje que persuade u ordena y así genera una creencia y conductas que pueden ser discriminadoras, prejuiciosas y generadoras de estereotipos.

❖ Discriminación

DISCRIMINACIÓN: 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, estereotipo estéticos, encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otro, que tenga por objeto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección 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.

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER: Se entenderá como discriminación contra la mujer todas distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la muer, 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

- ❖ Calumnias ◯

CALUMNIAS: Consiste en la acusación o imputación falsa hecha contra alguien con la intención de causarle daño o de perjudicarle.

TERCERO: ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

- Una sola vez: ◯

Fecha:_____

Hora: _____

Lugar: _____

- Varias veces: ◯

Fechas:_____
_____
_____
_____
_____
_____

Horas:_____
_____
_____
_____
_____

Lugares:_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

CUARTO: La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esa persona fue:

- Lo confronté ◯

- Lo ignoré
- Otro_____

QUINTO: Indique si hubo testigos. ¿Quién presenció los acontecimientos motivo de la denuncia?. (Nombres completos)

SEXTO: ¿Qué cambios en su situación laboral se sintieron a partir de los hechos?

- Sigue igual
- Es tensa e incómoda
- Fui asignado a otra área

SEPTIMO: ¿De qué forma afectaron los hechos de los que denuncia?

- Emocional
- Social
- Laboral
- Salud Física
- Otra_____

OCTAVO: ¿Considera que los hechos fueron causados por alguna situación particular o alguna condición específica?

NOVENO: ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

DÉCIMO: Relato de los hechos de manera clara y breve:

DÉCIMO PRIMERO: ¿Se cuenta con alguna evidencia de los hechos?

1. Ninguna

2. Documentos
3. Fotografías
4. Correos electrónicos
5. Testigos
6. Videos
7. Otros (describa)

_____
_____
_____
_____

NOMBRE Y FIRMA DEL PROFESIONAL DEL CENTRO DE SALUD OCUPACIONAL QUE CONOCIÓ EL CASO INICIALMENTE:

_____

FIRMA DE LA PERSONA QUE DENUNCIA

_____

NÚMERO DE CÉDULA_____

ANEXO 2

MARCO NORMATIVO REFERENCIAL.- Se considerará principalmente:

a) **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW):** Instrumento internacional donde se estableció que la discriminación contra la mujer, se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, con el objeto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos por la mujer. Se condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y propone a los Estados llevar adelante políticas encaminadas a la eliminación de la 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 1: "Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, 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:
a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada en principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio.
b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer.

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.
d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque 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.
f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer.
g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer."

b) **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN BELÉM DO PARÁ):**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.
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;
b). Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
c). Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
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;
f). Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g). Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
h). Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

c) LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 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.
Art. 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.

d) LEY ORGÁNICA INTEGRAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
Artículo 1.- Objeto.- 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.

Art. 8.- **Principios rectores.-** Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes:

a) Igualdad y no discriminación.- Se garantiza la igualdad y se prohíbe toda forma de discriminación. Ninguna mujer puede ser discriminada, ni sus derechos pueden ser menoscabados, de conformidad con la Constitución de la República, instrumentos internacionales y demás normativa vigente.
d) Transversalidad.- Se respetan los diversos enfoques establecidos en la presente Ley, a todo nivel y en todo el ciclo de la gestión pública, y privada y de la sociedad, en general y garantiza un tratamiento integral de la temática de violencia.
e) Pro-persona.- Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de derechos de las mujeres víctimas o en potencial situación de violencia.
DISPOSICIONES TRANSITORIAS: De acuerdo a lo establecido en la tercera disposición transitoria, los Gobiernos Autónomos Descentralizados son parte del Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
Tercera.- Las instituciones que forman parte del Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres, dictarán la normativa secundaria y los protocolos necesarios para la aplicación y plena vigencia de esta Ley, dentro del ámbito de sus competencias, en el plazo máximo de 90 días contados desde la publicación del Reglamento General de esta Ley en el Registro Oficial.

e) **Ley Orgánica de Servicio Público**

Artículo 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:
l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Artículo Innumerado a continuación del Artículo 24:Art. (...).- 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 considerase 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 mediato o inmediato o a una persona subalterna; y, Código del Trabajo

Artículo 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:
a).- Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia;
b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;
o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno;

f) Código de Trabajo:

Artículo 42 numeral 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:
h)El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión
Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:
j) El cometimiento actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico hacia una persona subordinada en la empresa.

Artículo Innumerado a continuación del Artículo 46:
Art. (...)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.

Previa a 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.

g) **CÓDIGO ORGANICO ADMINISTRATIVO**

Art. 14.- Principio de juridicidad. La actuación administrativa se somete a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable y al presente Código.

La potestad discrecional se utilizará conforme a Derecho.
Art. 17.- Principio de buena fe. Se presume que los servidores públicos y las personas mantienen un comportamiento legal y adecuado en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.
Art. 18.- Principio de interdicción de la arbitrariedad. Los organismos que conforman el sector público, deberán emitir sus actos conforme a los principios de juridicidad e igualdad y no podrán realizar interpretaciones arbitrarias.
El ejercicio de las potestades discrecionales, observará los derechos individuales, el deber de motivación y la debida razonabilidad.

Art. 19.- Principio de imparcialidad e independencia. Los servidores públicos evitarán resolver por afectos o desafectos que supongan un conflicto de intereses o generen actuaciones incompatibles con el interés general.
Art. 21.- Principio de ética y probidad. Los servidores públicos, así como las personas que se relacionan con las administraciones públicas, actuarán con rectitud, lealtad y honestidad.
En las administraciones públicas se promoverá la misión de servicio, probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza mutua, solidaridad, transparencia, dedicación al trabajo, en el marco de los más altos estándares profesionales; el respeto a las personas, la diligencia y la primacía del interés general, sobre el particular.

Art. 22.- Principios de seguridad jurídica y confianza legítima. Las administraciones públicas actuará bajo los criterios de certeza y previsibilidad.
La actuación administrativa será respetuosa con las expectativas que razonablemente haya generado la propia administración pública en el pasado. La aplicación del principio de confianza legítima no impide que las administraciones puedan cambiar, de forma motivada, la política o el criterio que emplearán en el futuro.

Los derechos de las personas no se afectarán por errores u omisiones de los servidores públicos en los procedimientos administrativos, salvo que el error u omisión haya sido inducido por culpa grave o dolo de la persona interesada.

Art. 23.- Principio de racionalidad. La decisión de las administraciones públicas debe estar motivada.

Art. 24.- Principio de protección de la intimidad. Las administraciones públicas, cuando manejen datos personales, deben observar y garantizar el derecho a la intimidad personal, familiar y respetar la vida privada de las personas.

Art. 28.- Principio de colaboración. Las administraciones trabajarán de manera coordinada, complementaria y prestándose auxilio mutuo. Acordarán mecanismos de coordinación para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos.

La asistencia requerida solo podrá negarse cuando la administración pública de la que se solicita no esté expresamente facultada para prestarla, no disponga de medios suficientes para ello o cuando, de hacerlo, causaría un perjuicio grave a los intereses cuya tutela tiene encomendada o al cumplimiento de sus propias funciones.

Las administraciones podrán colaborar para aquellas ejecuciones de sus actos que deban realizarse fuera de sus respectivos ámbitos territoriales de competencia.

En las relaciones entre las distintas administraciones públicas, el contenido del deber de colaboración se desarrolla a través de los instrumentos y procedimientos, que de manera común y voluntaria, establezcan entre ellas.

Art. 29.- Principio de tipicidad. Son infracciones administrativas las acciones u omisiones previstas en la ley.

Los servidores públicos tomarán sus resoluciones de manera autónoma.

A cada infracción administrativa le corresponde una sanción administrativa.

Las normas que prevén infracciones y sanciones no son susceptibles de aplicación analógica, tampoco de interpretación extensiva.

Art. 32.- Derecho de petición. Las personas tienen derecho a formular peticiones, individual o colectivamente, ante las administraciones públicas y a recibir respuestas motivadas, de forma oportuna.

Art. 33.- Debido procedimiento administrativo. Las personas tienen derecho a un procedimiento administrativo ajustado a las previsiones del ordenamiento jurídico.

Artículo 90.- Gobierno electrónico. Las actividades a cargo de las administraciones pueden ser ejecutadas mediante el uso de nuevas tecnologías y medios electrónicos, en la medida en que se respeten los principios señalados en este Código, se precautelen la inalterabilidad e integridad de las actuaciones y se garanticen los derechos de las personas.

Artículo 93.- Servicios electrónicos. Las administraciones habilitarán canales o medios para la prestación de servicios electrónicos. Garantizarán su acceso, con independencia de sus circunstancias personales, medios o conocimiento.

Los servicios electrónicos contarán, al menos, con los siguientes medios:

Oficinas de atención presencial.

Puntos de acceso electrónico.

Servicios de atención telefónica.

h) CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL

Artículo 155.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

Artículo 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

Artículo 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- (Sustituido por la Disposición Reformatoria Sexta de la Ley s/n, R.O. 175-S, 05-II-2018; y por el Art. 3 de la Ley s/n R.O. 526-4S, 30-VIII-2021).- Comete delito de violencia psicológica la persona que busca degradar o controlar acciones, comportamientos, pensamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, manipulación, chantaje, hostigamiento, humillación, o aislamiento, o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica, contra la mujer o miembros del núcleo familiar, y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.

Si la infracción recae en personas de uno de los grupos de atención prioritaria, en situación de doble vulnerabilidad o con enfermedades catastróficas o de alta complejidad o, si con ocasión de la violencia psicológica se produce en la víctima, enfermedad o trastorno mental, la sanción será pena privativa de libertad de uno a tres años.

Artículo 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- (Sustituido por el Art. 33 de la Ley s/n, R.O. 107-S, 24-XII-2019).- La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con el máximo de las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva, cuando se trate de niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Artículo 159.- Contravenciones de Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- (Sustituido por la Disposición Reformatoria Séptima de la Ley s/n, R.O. 175-S, 05-II-2018; y reformado por el Art. 34 de la Ley s/n, R.O. 107-S, 24-XII-2019).- Será sancionada con pena privativa de libertad de quince a treinta días, persona que hiera, lesione golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causando daño o enfermedad que limite o condicione sus actividades cotidianas, por un lapso no mayor a tres días.

La persona que agreda físicamente a la mujer o miembros del núcleo familiar por medio de puntapiés, bofetadas, empujones o cualquier otro modo que signifique uso de la fuerza física sin causarle lesión, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a diez días o trabajo comunitario de sesenta a ciento veinte horas y medidas de reparación integral. La persona que realice actos de sustracción, destrucción, retención de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales o bienes de la sociedad de hecho o conyugal, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con trabajo comunitario de cuarenta a ochenta horas y la devolución de los bienes o el pago en valor monetario de los mismos, y medida de reparación integral.

La persona que, por cualquier medio, profiera improperios, expresiones en descrédito o deshonra en contra de la mujer o miembros del núcleo familiar, en los casos en que no constituya un delito autónomo tipificado en este Código, será sancionada con cincuenta a cien horas de trabajo comunitario y se dispondrá el tratamiento psicológico a la persona agresora y a las víctimas, así como medidas de reparación integral.

Artículo 166.- Acoso sexual.- (Sustituido por el Art. 5 de la Ley s/n R.O. 526-4S, 30-VIII-2021).- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o 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 aun tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de subordinación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a cinco años.

Se considerará ciberacoso sexual cuando la conducta descrita en el inciso anterior se realice utilizando cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, medios tecnológicos, electrónicos o digitales, y será sancionado con una pena privativa de libertad de uno a cinco 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.

Cuando este ilícito sea cometido por miembros del núcleo familiar o personas con las que se determine que el procesado o la procesada mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de noviazgo, de cohabitación, o de convivencia o aun sin ella, se aplicará el máximo de pena establecida en este artículo, según el caso que corresponda.
También se sancionará con el máximo de la pena establecida en este artículo según el caso que corresponda, cuando producto de la afectación a la salud emocional de la víctima de este delito, se deriven o hayan derivado sobre sí misma, conductas autolesivas, siempre que para la o el juzgador resulte demostrable que la afectación sufrida por la víctima fue determinante en el resultado dañoso autolesivo.
Las sanciones aumentarán en un tercio en los siguientes casos:
a. Si el sujeto activo causa un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial; o,
b. Si el sujeto activo es servidor público y utiliza los medios propios del cargo, además de la destitución e inhabilitación para ocupar empleo o cargo público, por un período igual al de la pena privativa de libertad impuesta
En todo momento el fiscal y/o juzgador que conozca estos casos debe garantizar que no se realicen diligencias o investigaciones revictimizantes de las que se pueda prescindir sin afectar la obtención de elementos probatorios. Para aquellas diligencias o investigaciones que tengan potencial revictimizante de las que no pueda prescindirse deberá garantizar que se realicen de la manera que menos afecte los derechos e indemnidad física y psicológica de la víctima.
Artículo 170.- Abuso sexual.- (Reformado por el Art. 36 de la Ley s/n, R.O. 107-S, 24-XII-2019; y por el Art. 7 de la Ley s/n R.O. 526-4S, 30-VIII-2021).- 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.
Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años.
Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de diez a trece años.
Se sancionará con el máximo de las penas establecidas en los incisos precedentes, cuando dicho abuso sexual fuese grabado o transmitido en vivo de manera intencional por la persona agresora, por cualquier medio digital, dispositivo electrónico o a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación.
Asimismo, el máximo de las penas establecidas en los incisos precedentes, cuando además de la grabación o transmisión de este abuso sexual con cualquier medio digital, dispositivo electrónico o a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, se agreda físicamente a la víctima, y dicha agresión también sea grabada o transmitida.
Artículo 171.- Violación.- Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos:
1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.
2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.
3. Cuando la víctima sea menor de catorce años.

Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando:

1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente.
2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal.
3. La víctima es menor de diez años.
4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima.
5. (Reformado por el Art. 37 de la Ley s/n, R.O. 107-S, 24-XII-2019).- La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo, siempre y cuando no constituya violación incestuosa.
6. (Agregado por el Art. 8 de la Ley s/n R.O. 526-4S, 30-VIII-2021).- Cuando dicha violación es grabada o transmitida en vivo de manera intencional por la persona agresora, por cualquier medio digital, dispositivo electrónico o a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación.
7. (Agregado por el Art. 8 de la Ley s/n R.O. 526-4S, 30-VIII-2021).- Cuando además de la grabación o transmisión de esta violación con cualquier medio digital, dispositivo electrónico o a través de cualquiera de las tecnologías de la información y comunicación, se agreda físicamente a la víctima, y dicha agresión también sea grabada o transmitida.
En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.
Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

Artículo 177.- Actos de odio.- La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.
Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

i) **Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral:** (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial N. 16, del 16 de junio de 2017), que en su parte pertinente indica el proceso a seguir en caso de discriminación laboral:
Artículo 6.- PROHIBICIONES DE DISCRIMINACION EN EL ESPACIO LABORAL.- En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:
a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
c)La intimidación y hostigamiento.

d)La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

Artículo 7.- DENUNCIA DE DISCRIMINACION.- En caso de incumplimiento de lo dispuesto en los Arts. 5 y 6 del presente Acuerdo, el postulante o el trabajador podrán denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo, donde se seguirá el siguiente proceso:

1. Una vez que se ha ingresado la denuncia, se procederá con el sorteo correspondiente, en el término de 2 días, a fin de determinar quién es la o el inspector que se encontrará a cargo de la causa.
2. El inspector se encargará de realizar la notificación al denunciado, a fin de que este ejerza su derecho a la defensa, y se pronuncie en el término de 5 días. Deberá además poner en conocimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio rector del Trabajo, la denuncia ingresada, a fin de que en caso de ser necesario acompañen en el desarrollo del proceso administrativo.
3. Con o sin la respuesta del denunciado; a juicio del inspector o a petición de parte, se convocará a audiencia para escuchar a las partes en el término de 5 días.
4. En cualquier parte del proceso investigativo, el inspector puede acudir al establecimiento del empleador, para realizar una inspección sin aviso previo.
5. En caso de que no exista evidencia suficiente de la discriminación, ya sea en los procesos de selección o en los espacios laborales; se procederá con el archivo de la denuncia presentada.
6. En caso de considerarse necesario, la autoridad a cargo del proceso, podrá solicitar a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios o a la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, el criterio necesario, previo a la elaboración del informe correspondiente.
7. De considerar que se ha incurrido en un acto de discriminación, el inspector a cargo del proceso, en el término de 5 días, elaborará un informe dirigido al Director Regional, para que éste en el término de 15 días, resuelva sobre la pertinencia o no de sancionar al empleador.
8. Las sanciones a establecerse, se realizarán dependiendo de la gravedad del hecho corroborado y de que se hayan dado o no medidas de reparación.

El monto de las sanciones impuestas podrá ser desde 3 hasta 20 RBU.
En caso de reincidencia, se procederá a sancionar con el doble de la sanción impuesta previamente, sin superar las 20 RBU. El proceso como tal, no podrá exceder el término de 45 días, desde el ingreso de la denuncia, hasta la emisión de la resolución por parte del Director Regional.

j) **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA LAS Y LOS TRABAJADORES AMPARADOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL GAD MUNICIPAL DE CUENCA.**

Artículo 31: Lugar de trabajo libre de acoso:- El GAD Municipal de Cuenca se compromete en proveer un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso.
La discriminación incluye el uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto o desprecio hacia un individuo por su origen étnico, cultural, religión, ideología, nacionalidad, condición socio-económica, edad, orientación sexual, diversidad de género, condición física, mental o psíquica, estado civil, discapacidad, opinión o cualquier otro factor de diferenciación individual de los/las trabajadores/as.

Artículo 32: Comportamiento.- Se entenderá acoso sexual el siguiente comportamiento que tenga el/la trabajador/a:
Comportamiento sexual inadecuado
Pedir favores sexuales a un compañero/a ciudadano/a para realizar cierta función o labor. Interferir en el desempeño normal de las labores de un compañero/a ciudadano/a para realizar conductas sexuales o vocabulario de contenido sexual.
Artículo 34: Comunicación por Acoso Sexual.- Si alguien tiene conocimiento de la existencia de los tipos de acoso ya mencionados, tiene la responsabilidad de dar aviso a la Dirección General de Talento Humano para que se inicien las investigaciones pertinentes y tomar una acción disciplinaria sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales, además será puesto en conocimiento de las autoridades pertinentes.
Artículo 35: Tratamiento de Acoso Sexual.- Todo reclamo será investigado por parte de la Dirección General de Talento Humano, tratado confidencialmente y se llevará un reporte del mismo, además será puesto en conocimiento de la autoridad competente para que tomen las acciones legales correspondientes.
Artículo 36: Obligaciones:...d) Observar en forma permanente una conducta armónica, respetuosa y de consideraciones debidas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, usuarios y particulares.
Artículo 40: Multas: 12. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los ciudadanos.
Artículo 41: Visto bueno. 7. Sostener altercados verbales y físicos con los compañeros de trabajo y los funcionarios/as del nivel jerárquico superior, dentro de las instalaciones del GAD Municipal del Cantón Cuenca y en su entorno, así como también hacer escándalo dentro de la institución.

k) **REGLAMENTO INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN CUENCA**

Artículo 26.- Derechos de los servidores, literales n) y u) que en su orden dicen: n) No ser discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos.
u) Actuar en forma descortés o negligente en sus relaciones con los demás servidores de la institución o con el público.
Artículo 29.- De las faltas disciplinarias: literales k) y n) que en su orden dicen: k) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados.
n) Atentar contra los derechos humanos de algún servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión.

l) **REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CUENCA (Capitulo III)**

1. **PROGRAMAS DE PREVENCIÓN: Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.** El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, para controlar o disminuir este factor de riesgo deberá:

2.1 **evaluación de los riesgos psicosociales.** Los factores de riesgo psicosocial, deben ser evaluados periódicamente por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, para ello le corresponde:

j. En relación a la violencia psicológica

- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades es totalmente inaceptable, por lo que no puede ni debe ser tolerado. También garantizará a todo el personal un entorno laboral exento de todo tipo de acoso cualquiera que sea la modalidad que éste asuma.
- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cuenca, se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar se su personal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de las personas se respete.

- Garantizar que todo el personal conozca y respete las normas y los valores de la organización para mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección a la hora de abordar los conflictos y la comunicación.
- Establecer contactos independientes con el personal y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso laboral.

m) CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE CUENCA

Artículo 7.- Principios.- Los principios que orientarán la gestión del GAD de Cuenca serán: a. Respeto. El servidor municipal deberá aceptar y aprender del comportamiento, opiniones y creencias de todas las personas, manteniendo –consecuentemente- la debida cortesía en las relaciones interpersonales para con sus superiores, compañeros, subordinados y ciudadanía en general.

Artículo 14.- Acoso Laboral.- Las autoridades, coordinadores y directores ejercerán sus cargos bajo el principio de respeto, sin atentar contra la dignidad de los servidores públicos mediante ataque, menoscabo, maltrato o amenazas en el lugar de trabajo, respetando la normativa interna del GAD.

Artículo 15.- Acoso sexual.- todos los servidores municipales deben abstenerse de recibir o de solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para terceras personas, a otra u otras quienes no desean o rechazan esta conducta por considerar que afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, la integridad y el libre tránsito, creando intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo.

Ningún servidor público deberá promover y ejecutar acciones de naturaleza sexual ofensiva y no deseada que genere humillación y maltrato expresada de forma física, verbal y no verbal. Las actuaciones de acoso y violencia sexual deberán ser procesadas acorde al régimen disciplinario interno y bajo las acciones legales en el ámbito penal.

La actuación administrativa y, particularmente en la adopción de decisiones velarán por promover el respeto a la igualdad de género, removiendo los obstáculos que pueda dificultar la misma.

La contratación de nuevo personal deberá verificar la incapacidad para asumir cargos públicos de aquellas personas condenadas y sentenciadas por casos relativos a acoso sexual de conformidad con los parámetros contemplados en la Ley Orgánica de Servicio Público.

n) El Programa para la Vigilancia para la Salud Biopsicosocial

El Programa para la Vigilancia para la Salud Biopsicosocial está contenido dentro de las Regulaciones y Procedimientos con Número de Documento 13DS-R144 aprobado el 01 de Junio de 2015 en sus Páginas 20 y 21 contiene líneas generales de Prevención de Violencia y Acoso Laboral.

El numeral 8.2. indica.- PROGRAMA DE PREVENCION DE VIOLENCIA LABORAL: El GAD Municipal del Cantón Cuenca en busca de erradicar en sus actividades laborales la violencia tanto de tipo físico, psicológico o sexual en el ambiente laboral. Evitando discriminación de cualquier tipo y brindando un ambiente de trabajo saludable y cortés.

Indica también en que consiste el MOBBING LABORAL (ACOSO) manifestando que: El término "mobbing" proviene de la terminología anglosajona "To mob" cuya traducción textual al idioma español sería atacar con violencia. Fue utilizado por primera vez en el ámbito laboral por Heinz Leymann que en el año 1986 como VIOLENCIA PSICOLOGICA en el trabajo, describiendo las consecuencias en las servidoras y servidores expuestos a comportamientos hostiles por parte de los superiores o compañeros de trabajo.

El Mobbing debe ser identificado oportunamente y para ello la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo identificará las cinco fases clásicamente descritas:

FASE 0	La seducción
FASE 1	El conflicto
FASE 2	El acoso moral
FASE 3	El entorno
FASE 4	La actuación de la institución
FASE 5	La marginación

Fase 0: La seducción. Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción va dirigida a la víctima, pero en ocasiones está destinada al entorno próximo de la víctima y puede quedar enmascarada.

Fase 1: El conflicto. La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el conflicto" del "acoso" que se solapan.

Fase 2: Acoso Moral en el trabajo. También denominado: mobbing, bossing, bullying. Su definición es aquel "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío".

Fase 3: El entorno. La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto, el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral. Los cómplices son los que magnifican las consecuencias de la conducta arbitraria, al permitir las decisiones ilegales e inmorales del causante del acoso: "se le deja hacer". El superior jerárquico decide voluntariamente no hacer caso de las quejas del acosado y en su lugar da libertad al acosador para que se ensañe con vilezas de todo tipo. Lógicamente, el superior es el principal alentador dentro de la dinámica del mobbing, es partícipe, es cómplice, aprovecha para proyectar sobre el acosado la venganza, los celos y las frustraciones personales.

Fase 4: La actuación de la Institución. El acoso puede surgir en cualquier Institución, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del "hacer" institucional. Tanto si se trata de una estrategia institucional consciente, como inconsciente no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico de las servidoras y servidores.

Fase 5: La marginación. Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales). La marginación es potenciada por "compañeros" deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios. Además, en esta fase el personal subalterno (administrativos, becarios, residentes, personal en prácticas) aprovechan para hacer todo tipo de humillaciones, faltar el respeto al acosado, crear rumores malignos y comentarios vejatorios, falsedades y calumnias: todos quieren hacer "méritos" ante al acosador, al que temen con pavor y es quien reparte favores y consiente las conductas más miserables. El acosado debe estar en un sitio lo más incómodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles o lo más rutinarias y repetitivas posible, para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando del acosado. Además de maltratado, se le imputa todo lo negativo que pueda ocurrir... hasta el cambio climático o que el equipo de fútbol de la ciudad baje a segunda división.

Metodología.-

1. Será responsabilidad del servicio de psicología o trabajo social en forma anual brindar a través de una charla con apoyo audio visual impartir todos los conceptos y objetivos detallados en este programa.
2. Además será parte importante capacitar a las servidoras y servidores en los procedimientos de denuncia y manejo de acoso.[1]

ANEXOS VARIOS

Dentro de la fase inicial operativa del proceso, el equipo del Centro de Salud Ocupacional del GAD Municipal del Cantón Cuenca y sus áreas intervendrán de la siguiente manera.

Área de Trabajo Social:

- Recepción de referencia o contra-referencia emitida por parte de la Unidad Técnica de Talento Humano (UATH)
- Orientar a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.
- Derivación y coordinación de acuerdo al caso de las medidas administrativas emergentes conjuntamente con las especialidades que intervengan en el proceso tanto internas como externas.
- Realizará el seguimiento con su par profesional dentro del Sistema de Protección a Víctima y Testigos de la Fiscalía General del Estado, en el caso de que la presunta víctima forme parte del mismo.
- Emitir informes según solicitud vía administrativa guardando los debidos criterios deontológicos para la emisión del mismo.

Área de Psicología Clínica:

- Realizará la intervención en crisis y/o contención emocional.
- Facilitar el formato de denuncia establecido para el efecto y orientar a la persona sobre las opciones de denuncia y atención dentro y fuera de la institución.
- Realizará el debido acompañamiento psicológico a la presunta víctima.
- Psicoterapia breve y en caso de ser requerido el proceso psicoterapéutico sostenido, sin que éste interfiera en los debidos procesos tanto administrativos como judiciales.
- Acompañamiento hasta la derivación a la instancia pertinente al/la Servidor/a Municipal cuando haya terminado su relación contractual.
- Emitir informes según solicitud vía administrativa guardando los debidos criterios deontológicos para la emisión del mismo.

[1] PROGRAMA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y VIGILANCIA DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON CUENCA

Área de Medicina Ocupacional:

- Atención de primeros auxilios médicos a la supuesta víctima en caso de requerir.
- Referencia al MSP en casos de que existan signos contundentes recientes de violencia sexual.
- Atención médica y acompañamiento a la supuesta víctima.
- Reportar al/ a la Coordinador /a de Salud y Seguridad en el trabajo para los trámites pertinentes (accidente laboral).
- Emitir informes según solicitud vía administrativa guardando los debidos criterios deontológicos para la emisión del mismo.

Área de Psicología Laboral:

- Apoyará en las medidas administrativas de protección urgentes en coordinación con subsistemas de la Dirección General de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Cuenca.
- Realizará el seguimiento de las medidas administrativas de protección, garantizando el cumplimiento de las mismas.
- Emitir informes conforme solicitud vía administrativa guardando los debidos criterios deontológicos para la emisión del este.

Coordinador/a de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Notificará a Riesgos del Trabajo del IESS, como caso de Accidente del Trabajo o Enfermedad Ocupacional con el apoyo del área de Medicina Ocupacional.
- Apoyo a la Comisión Técnica de Apoyo y Gestión en caso de ser necesario.

GUIA DE ENTREVISTAS PARA LA PERSONA QUE DENUNCIA.

Las entrevistas se llevarán a cabo en un lugar tranquilo y neutral para estimular una conversación honesta y confiable.

ENTREVISTA AL/A LA DENUNCIANTE

ANTES DE LA ENTREVISTA

-Hacerle saber a la persona que en todo momento se cuidará la confidencialidad.

DURANTE LA ENTREVISTA

1.- Hacer sentir segura a la persona, procurar un ambiente respetuoso sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos controvertidos.

2.- Hacerle saber que la institución está comprometida con la prevención y erradicación del acoso laboral, sexual, violencia o discriminación basada en género.
3.- Consultarle cómo cree que puede ser ayudada y asegurarle que sus necesidades son tenidas en cuenta.
4.- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica.
5.- Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación.
6.- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

Ejemplos:

- Acudió Usted al Centro de Salud Ocupacional?
- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada exactamente?
- ¿Cuándo sucedió?
- Si ocurrió hace mucho tiempo
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas en situación de hostigamiento/acoso?
- ¿A quién más le ha avisado?
- ¿De qué manera le ha afectado?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Ha acudido a alguna unidad administrativa en busca de ayuda?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA

-Agradecer a la persona por su confianza y explicar con claridad en qué consisten los diferentes procedimientos y vías de abordaje y resolución.
-Ratificar el compromiso de la Institución para erradicar las prácticas de acoso laboral, sexual, violencia o discriminación dentro del ámbito laboral.
-Recoger la opinión de la persona entrevistada acerca del procedimiento interno, aspectos positivos y puntos a mejorar.

ENTREVISTA AL/A LA DENUNCIADO

ANTES DE LA ENTREVSITA

-Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo.
-Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
-Hacerle conocer sus derechos.

DURANTE LA ENTREVISTA

-Darle a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto.
-Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente y recoger su contestación sobre cada uno de los hechos manifestados por la persona que presentó la denuncia.
-Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la Institución no tolera ese tipo de acciones, las que están reguladas por ley y que, por tanto, tiene que cesar inmediatamente. Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.

-Si niega las acusaciones, deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega, en cuyo caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA
-Informarle que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la denuncia, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto de violencia laboral, hostigamiento, acoso sexual en sí mismo y que podría agravar la situación.
-Ratificar el compromiso del GAD MUNICIPAL DEL CANTON CUENCA para erradicar las prácticas violentas.

ENTREVISTA A TESTIGOS

Un testigo es la persona que pudo haber escuchado o visto algo acerca del presunto caso que se denuncia.

Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada.

Alguien que haya sido mencionada/o en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas o acosadas por la misma persona que se denuncia.

ANTES DE LA ENTREVSITA
-Explicar a la persona entrevistada que la intención de la entrevista es iniciar un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo.
Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.

DURANTE LA ENTREVISTA
-Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

DESPUÉS DE LA ENTREVISTA
-Agradecer su participación
-Ratificar el compromiso de le Institución para erradicar las prácticas violentas.

XC/DA