

**#NOHAYEXCUSA**  
PARA LA VIOLENCIA



**Protocolo** para la  
prevención y atención de  
casos de acoso,  
discriminación, violencia  
contra la **MUJER** y todo  
tipo de violencia basada  
en género en los  
espacios laborales

Agosto, 2023



# CONTENIDO

1. Política Institucional de Prevención y Erradicación de la violencia y discriminación basada en género en los espacios laborales del Instituto Nacional de Estadística y Censos .....	3
2. Objeto del Protocolo .....	3
3. Ámbito de aplicación .....	3
4. Definiciones .....	4
5. Marco normativo .....	6
Instrumentos Internacionales .....	6
Legislación Nacional .....	7
Normativa Interna .....	7
6. Principios que rigen la prevención y atención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género .....	7
7. Acciones de prevención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género .....	8
8. Acciones de atención integral de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género ....	9
Inicio del procedimiento: .....	9
Cuidado inmediato: .....	10
Valoración inicial: .....	10
Recepción de la denuncia. ....	11
Investigación .....	12
Resolución .....	13
Seguimiento y Control .....	14
Medidas adicionales .....	14



## 1. Política Institucional de Prevención y Erradicación de la violencia y discriminación basada en género en los espacios laborales del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos se compromete a implementar políticas de igualdad de género institucional que, siendo transversales a los procesos administrativos y técnicos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en adelante INEC, garanticen igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuya a la eliminación de las brechas sociales, laborales y erradique la discriminación por motivos de género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, diferencias culturales, económicas, ofreciendo un entorno adecuado y propicio para desarrollar sus actividades, en especial aquellas que realizan labores de campo; así como transversalizar el enfoque de género tanto en el ámbito administrativo, cuanto en las operaciones estadísticas que se ejecutan en el Instituto; y, la producción de información desagregada por sexo que aporte a la toma de decisiones y la planificación basadas en la evidencia.

Estas políticas serán aplicables para aliados estratégicos, proveedores, clientes, consumidores, miembros de un consorcio, contratistas, consultores, subcontratistas, asesores, representantes, usuarios y corresponsales; y, demás partes interesadas con las que la Institución interactúa directa o indirectamente.

## 2. Objeto del Protocolo

El presente Protocolo tiene como propósito determinar las acciones para la prevención e identificación temprana de situaciones de acoso, discriminación, violencia contra las mujeres y todo tipo de violencia basada en género; así como establecer los procedimientos, lineamientos y canales para su atención integral, en concordancia con lo dispuesto en la Política Institucional de Prevención y Erradicación de la Violencia y Discriminación basada en género en los espacios laborales del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

## 3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo es aplicable para el diseño y ejecución de todas las actividades de prevención y atención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género que se lleven a cabo dentro del INEC.

También es aplicable en casos de atención a situaciones de cualquier tipo de violencia o discriminación basados en género que ocurra por parte de uno o más miembros de la comunidad institucional, en contra de otros miembros de esta o de cualquier persona que colabore o se desenvuelva a cualquier título dentro de las instalaciones físicas o canales virtuales donde ocurren interacciones de los miembros de esta institución, incluyendo a:

- Servidoras/es bajo cualquier modalidad de contratación y prestatarios de servicios a la institución



- Autoridades y personas en puestos de nivel jerárquico superior
- Usuarios/as y visitantes
- Practicantes, becarios/as y cualquier colaborador/a con o sin pago de por medio
- En general todas las otras personas que tuvieren presencia permanente o temporal en la institución.

El alcance de este Protocolo también incluye lugares previamente determinados por el Instituto para el desarrollo de actividades de campo, reuniones y cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral necesarios para el desempeño de las funciones del INEC, así como espacios de convivencia social de sus miembros.

#### 4. Definiciones

Para efectos de aplicación del presente protocolo, a continuación, se definen los siguientes términos:

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

**Acoso Sexual:** Cualquier solicitud de algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación. (COIP)

**Daño:** Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima.

**Discriminación:** Cualquier, distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito de la vida pública o de la vida privada, basada entre otros, en la "orientación sexual, la identidad y la expresión de género" y que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos y libertades fundamentales.

**Discriminación contra las diversidades sexo genéricas:** Denota toda distinción, exclusión o restricción a personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTIQ+) que da como resultado la obstaculización y de libertades fundamentales como el mismo proceso de desarrollo de la identidad.



**Persona agresora:** Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres.

**Víctimas:** Se entenderá como: 1. Víctima directa: La mujer contra quien se ha ejecutado algún tipo de violencia y, 2. Víctima indirecta: Los miembros del entorno inmediato de la víctima directa, que hayan sufrido cualquier clase de afectación como consecuencia de la violencia ejercida contra ellas.

**Violencia:** Es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

**Violencia de género:** La violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicada (género) entre mujeres y hombres.

**Violencia de género contra las mujeres:** Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.

**Violencia de género por diversidad sexo genérica:** Cualquier acción o conducta tanto en el ámbito público como en el privado que cause daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico, patrimonial, o muerte y cuya motivación esté basada en la identificación u orientación de género.

**Violencia física:** Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

**Violencia psicológica:** Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.



La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la persona, independientemente de su edad, género o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de este Protocolo.

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

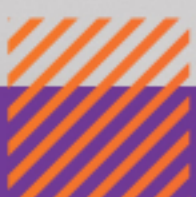
**Revictimización:** Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.

## 5. Marco normativo

Para el desarrollo del presente documento se ha considerado lo previsto en los siguientes cuerpos legales:

### Instrumentos Internacionales

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Arts. 1, 2
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para" Art. 1, 3 y 7
- Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder (Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985)



- Recomendación General No. 35 de Comité CEDAW (emitida el 15 de julio 2017), la cual contiene precisiones importantes a los estándares sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- C190 – Convenio sobre violencia y Acoso de la Organización Internacional del Trabajo

### Legislación Nacional

- Constitución de la República del Ecuador. Art. 66 numeral 3, 331, 341,393
- Código Orgánico Integral Penal (COIP) Arts. 155, 156, 157, 158, 159, 166,170, 171, 176, 177, 276, 277, 421, 422.
- Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM) Arts. 4, 9, 10, 11,12
- Código del Trabajo. Art. 42 numeral 36, 44, 46, 172, 173
- Ley Orgánica del Servicio Público. Art. 23
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082. Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el ámbito laboral. Ministerio del Trabajo. 2017
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. 2020

### Normativa Interna

- Código de ética de los/las servidores/as y trabajadores/as públicos del Instituto Nacional de Estadística y Censos. (Resolución N° 002-DIREJ-DIJU-NI- 2016)
- Reglamento interno de administración de recursos humanos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (Resolución N° 005-DIREJDIJU-NI-2021)
- Resolución No. 041-DIREJ-DIJU-NI-2021 "Reglamento de creación y funcionamiento del Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos"
- Resolución No. 015-DIREJ-DIJU-NI-2023 "Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

## 6. Principios que rigen la prevención y atención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada ven género

**Confidencialidad:** La persona que denuncia o es víctima de un hecho de violencia y/o discriminación basadas en género debe conocer que la confidencialidad está garantizada. De manera estricta, la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesite conocerla.



La confidencialidad de la información será observada de forma obligatoria por el personal académico, estudiantil y administrativo del Instituto que tenga conocimiento del hecho y del proceso.

**Principio de celeridad:** Las acciones, procedimientos y medidas descritos en el presente Protocolo, deberán llevarse a cabo de manera ágil y oportuna, eliminando trámites que no sean indispensables, a fin de resolver acuciosamente y con la mayor inmediatez posible.

**Principio de Imparcialidad:** Las instancias pertinentes deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.

**No revictimización:** Ninguna persona de la comunidad del INEC que sea víctima de hechos de violencia o discriminación de género será sometida a nuevas agresiones, intencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, por parte de las/los profesionales encargados de prestar atención a la víctima; ni a que tenga que contar su experiencia de manera constante.

**Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias dentro y fuera del Instituto para la atención en los casos de violencia y discriminación.

**Transversalidad de género y enfoque de derechos:** En todas las medidas de prevención, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas las víctimas de violencia y discriminación de género, y en las acciones institucionales y programas que se ejecuten se integrará un enfoque de género.

**Atención, protección y acompañamiento:** La víctima recibirá atención prioritaria y especializada durante todo el proceso para garantizar su integridad física, psicológica y sexual a través de la gestión de medidas de protección, orientación gratuita y acompañamiento en los trámites respectivos, siempre y cuando lo desee.

## 7. Acciones de prevención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género

El INEC a través del Comité de Igualdad de Género, en coordinación con las áreas pertinentes, estará a cargo de las siguientes actividades, que tienen el propósito de evitar que sucedan o se repitan los casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género y que se genere una transformación estructural en la organización:





### Comité de Género:

- Promover el diseño y adopción de políticas institucionales, programas, planes y normativas que fomenten la adopción de una cultura de buen trato, eliminación de estereotipos de género y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación para todos los miembros de la comunidad del INEC.
- Promover la incorporación del enfoque de género las actividades institucionales para asegurar que el ejercicio de sus atribuciones y obligaciones sea libre de estereotipos de género, respetuoso y coadyuve en la prevención y atención de la violencia en su desempeño institucional.

### Dirección de Administración de Recursos Humanos:

- Adoptar medidas proactivas para prevenir la violencia y la discriminación de género en los predios del Instituto, sus alrededores y todos los espacios físicos donde se lleven a cabo actividades institucionales.
- Llevar un registro estadístico de la incidencia de casos reportados y generar diagnósticos para la medición de esta problemática en la comunidad del INEC.

### Dirección de Comunicación Social:

- Llevar a cabo actividades de educomunicación y sensibilización sobre los tipos, modalidades y manifestaciones de violencia y discriminación; campañas de difusión sobre la corresponsabilidad de todos los miembros de la comunidad del Instituto en la erradicación de la violencia; eventos y comunicados con motivo de la conmemoración de fechas significativas para la prevención y erradicación de la violencia y discriminación de género;
- Socializar con la comunidad del INEC a través de todos los medios al alcance, el contenido del presente Protocolo, así como los canales para hacer denuncias y solicitar acompañamiento en casos de violencia y discriminación de género, en colaboración con Dirección de Comunicación Social;

### 8. Acciones de atención integral de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género Inicio del procedimiento:

La persona que haya sido víctima, o la que conoce a otra que ha sufrido actos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género entre personas y en espacios materia del presente protocolo, en el plazo hasta de tres años anterior a la fecha de presentación de la queja, deberá poner en conocimiento de forma escrita a la Dirección de Administración de Recursos Humanos sobre la situación relativa a la vulneración de derechos.

En caso de que la persona que efectúa la denuncia no sea la supuesta víctima, la presunta persona agredida deberá ser contactada por personal de la Dirección de



Administración de Recursos Humanos. Este contacto permite iniciar un abordaje con la supuesta víctima.

#### **Cuidado inmediato:**

En el momento en que la Dirección de Administración de Recursos Humanos tenga conocimiento de algún hecho de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género entre personas y en espacios materia del presente protocolo, un/una representante se acercará a la persona afectada para brindar atención de cuidado inmediato, garantizando la confidencialidad, integridad, seguridad y el derecho al trabajo de la persona agredida considerando lo siguiente:

1. Ofrecer atención médica de urgencia y estabilización si fuera necesario
2. Brindar asesoría psicológica en caso de evidente estado de alteración

Se recomienda encargar este proceso a entidades expertas en género integradas por profesionales con dominio de la materia, y para ello es necesaria la creación previa de alianzas institucionales para proveer estos servicios con oportunidad y profesionalismo.

#### **Valoración inicial:**

Luego del primer contacto y una vez que se hayan atendido y orientado los requerimientos básicos relativos a la salud y al bienestar emocional de la víctima, la Dirección de Administración de Recursos Humanos a través de un/una representante le ofrecerá información a la víctima sobre cuáles son las alternativas que tiene para enfrentar los hechos en el marco institucional del INEC.

En este punto, se ofrecerá asesoría jurídica especializada para que la persona afectada decida si desea iniciar un proceso de denuncia al interior, buscar una intervención informal o seguir el proceso por la vía penal si hubiera elementos para hacerlo. En cualquier caso, la Dirección de Administración de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de dejar un acta en archivo para su registro y seguimiento.

Intervención Informal: Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, la Dirección de Administración de Recursos Humanos presuma factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona presunta agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada. El consentimiento de las partes involucradas es indispensable para proceder a través de una intervención informal.

#### **Recepción de la denuncia:**

La persona afectada deberá asegurar que su informe de la versión de los hechos contenga la siguiente información:

- a) Datos generales de la persona afectada y de la denunciada.
- b) Lugares, fechas, horarios y testigos del hecho denunciado.



- c) Descripción de los hechos.
- d) Evidencias de los hechos denunciados, en caso de existir.

La Dirección de Administración de Recursos Humanos sólo podrá hacer preguntas a la persona afectada sobre los hechos en esta única ocasión y quedará la información detalladamente plasmada en el informe de Protocolo, con el objetivo de evitar la revictimización y garantizar confidencialidad.

El consentimiento libre e informado de la parte afectada es primordial para dar inicio y continuidad a este procedimiento. En caso de que la persona exprese que no está interesada en seguir un proceso dentro de los canales institucionales y/o aceptar asistencia y acompañamiento, se dejará por sentado este acercamiento a través del formulario correspondiente, y la Dirección de Administración de Recursos Humanos dará seguimiento para asegurar el bienestar de la persona afectada y la disminución en la afectación a su trabajo y su vida personal.

No se tendrán en consideración, para los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir hechos acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género entre personas y en espacios materia del presente Protocolo.

En estricto apego a la normativa laboral vigente, el INEC a través de la Dirección de Asesoría Jurídica, derivará a las instancias correspondientes los casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género en los que se presuma o evidencie, de acuerdo con la Ley, que existen elementos de convicción para la configuración de un delito.

#### **Investigación:**

Tras la recepción de la denuncia, la Dirección de Administración de Recursos Humanos valorará la adopción de ajustes y medidas con el fin de evitar el contacto permanente entre la persona denunciante y la persona presunta agresora, tales como el cambio de horarios de trabajo y la modificación de los espacios físicos y virtuales, entre otras. Es importante aclarar que quien debe ajustarse a estas modificaciones no es en ningún caso la víctima, sino el presunto agresor. Con esto se busca prevenir posibles retaliaciones y evitar revictimizar a la persona que denuncia al no obligarla a cambiar su esquema de trabajo.

La Dirección de Administración de Recursos Humanos cuenta con un término máximo de 10 días para recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y recopilación de otras pruebas, así como la valoración de un profesional con conocimientos en género y violencia o capacitada en riesgos psicosociales.

Durante este periodo de indagación, se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor/agresora y en su caso con otros/as trabajadores/as, con los/las supervisores/as jerárquicos, o terceros que



podrían aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante este proceso y hasta que la Dirección de Administración de Recursos Humanos lo considere necesario, se dará seguimiento a la persona afectada, ofreciendo acompañamiento psicológico, asesoría jurídica, arreglos necesarios en lo laboral o lo que requiera al alcance del INEC para asegurar su bienestar y la disminución en la afectación a su trabajo y su vida personal. El seguimiento también prevé el monitoreo de las actuaciones de otras personas vinculadas al caso y de la Comisión Asesora.

Con esta información se remite un informe del caso al Ministerio del Trabajo y de existir un posible caso de acoso, se deberá conformar la Comisión Asesora 1quien podrá solicitar información adicional, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La Comisión Asesora solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

#### Resolución:

**Informe Final:** Finalizada la investigación, la Comisión remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente en los siguientes 8 días laborables a partir de la recepción del expediente, bajo las siguientes condiciones:

- El análisis que haga la Comisión de los hechos se realizará desde la perspectiva de género, considerando las relaciones de poder tanto jerárquicas como subjetivas, los principios de este Protocolo, y cualquier otro elemento que permita hacer una valoración de contexto de género de los hechos.
- La Comisión se podrá allegar de las personas especialistas, apoyo de instituciones y los recursos que requiera para asegurar objetividad y la aplicación de los principios de este Protocolo en la emisión de sus recomendaciones y resoluciones.
- Se valorarán los hechos considerando: su gravedad, reincidencia, contundencia de la evidencia, los perjuicios que genere.
- Si se determina que existe presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Dirección de Administración de Recursos Humanos, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario, y activará medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.
- Si se declara inexistente el acto denunciado, la Comisión solicitará el archivo del expediente.

1 La Comisión Asesora se conforma por la/el Presidente del Comité de Igualdad de Género del INEC, la/el Coordinador General Administrativo/a Financiero/a y una persona especialista en temas de género y violencia que tiene voz, pero no voto en la resolución y recomendaciones.



En cualquiera de los casos, la Comisión y la Dirección de Administración de Recursos Humanos tienen la responsabilidad de emitir medidas para prevenir actos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género entre personas y en espacios materia del presente Protocolo y la normativa vigente.

Así también, la Comisión deberá remitir a través de la Dirección de Administración de Recursos Humanos el Informe Final con las resoluciones tomadas al Ministerio del Trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, independientemente de la actuación de la Dirección de Administración de Recursos Humanos y el Comité.

### **Seguimiento y Control:**

La Dirección de Administración de Recursos Humanos es responsable de dar seguimiento a las personas afectadas por los casos competencia del presente Protocolo y su entorno con la finalidad de asegurar su bienestar, así como detectar y atender cualquier represalia y/o amenaza como consecuencia de su denuncia.

La Dirección de Administración de Recursos Humanos es responsable de llevar un registro y seguimiento -bajo reserva y confidencialidad- de actos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género entre personas y en espacios materia del presente Protocolo, de todas las quejas que haya recibido incluso de aquellas en las que la persona afectada haya retractado su acusación.

De igual forma, deberá constar en su archivo -bajo reserva y confidencialidad- los casos en los que:

1. La persona denunciante se retracte de su queja.
2. Se determine que no hay elementos suficientes para acreditar los hechos de la denuncia
3. Los acuerdos a los que se hayan llegado a través de la intervención informal.

### **Medidas adicionales:**

La Dirección de Administración de Recursos Humanos deberá poner en conocimiento al Ministerio del Trabajo aquellas denuncias de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género en los que:

- a. Las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones previstas en el Protocolo.
- b. Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.



- c. Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d. Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.

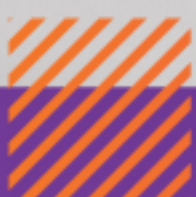
Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo o al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador.

En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo, el/la trabajador/a obtendrá la liquidación por despido intempestivo.

Para el caso de funcionarios/as públicos/as, estas conductas son clasificadas como faltas graves y pueden ser consideradas causales de suspensión o destitución (arts. 43, 48 LOSEP) previa realización de un procedimiento sumario administrativo según lo dispone el artículo 44 de la LOSEP y siguientes, dando paso al proceso de Régimen Disciplinario pertinente.

**Nota final:** Se reconoce la autoría del Fondo de Población de las Naciones Unidas -UNFPA en coordinación con el equipo INEC delegados para el efecto.

Revisado por:	Pamela Rivera	Directora de Administración de Recursos Humanos.	
	Marco Boada	Director de Asesoría Jurídica	
	Andrés Tipán	Coordinador General Administrativo Financiero, Subrogante.	
Avalado por:	Jorge García Guerrero	Presidente del Comité Igualdad de Género.	



#NOHAYEXCUSA  
PARA LA VIOLENCIA

INEC

Buenas cifras,  
**mejores vidas**



LAS ESTADÍSTICAS  
**HABLAN**  
PERO NUESTRAS  
**ACCIONES**  
DEBEN GRITAR

[www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)

