

## REPÚBLICA DEL ECUADOR

### RESOLUCIÓN No. 039 - DIREJ-DIJU-NI-2023

#### EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS

##### CONSIDERANDO:

- Que,** el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como uno de los deberes primordiales del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;
- Que,** los numerales 1, 2, 3 y 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, disponen: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. “Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 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. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. 3. 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. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley (...).9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (...).”*
- Que,** el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“Se reconoce y garantizará a las personas: 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”*.
- Que,** el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, destaca: *“El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”*;

#### Instituto Nacional de Estadística y Censos

Planta Central: Juan Larrea N15-36 y José Ríofrío. C. postal: 170402 / Quito · Ecuador. Telf: 593-2-2232303  
Coord. Zonal 3: Av. Rodrigo Pachano entre Montalvo y La Delicia. C. postal: 180150 / Ambato · Ecuador. Telf: 593-3-2421867  
Coord. Zonal 6: Av. México y Unidad Nacional. C. postal: 010103 / Cuenca · Ecuador. Telf: 593-7-4091131  
Coord. Zonal 8: Hurtado 1001 y Tungurahua. C. postal: 090302 / Guayaquil · Ecuador. Telf: 593-4-2362697  
[www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)



- Que,** el artículo 128 del Código Orgánico Administrativo, enuncia: *“Acto normativo de carácter administrativo. Es toda declaración unilateral efectuada en ejercicio de una competencia administrativa que produce efectos jurídicos generales, que no se agota con su cumplimiento y de forma directa”;*
- Que,** el artículo 5 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece: *“Obligaciones estatales.- El Estado, a través de todos los niveles de gobierno, tiene las obligaciones ineludibles de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, a través de la adopción de todas las medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sean necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley y se evite la revictimización e impunidad (...);”*
- Que,** el artículo 6 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, indica: *“Corresponsabilidad.- El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres: niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia. La sociedad, la familia y la comunidad, son responsables de participar de las acciones, planes y programas para la erradicación de la violencia contra las mujeres, emprendidos por el Estado en todos sus niveles y de intervenir en la formulación, evaluación, y control social de las políticas públicas que se creen para el efecto”;*
- Que,** el artículo 11 de la Ley de Estadística, manifiesta que el director general, actual Director Ejecutivo, será el representante legal del Instituto Nacional de Estadística y Censos, y el responsable de su gestión técnica, económica y administrativa;
- Que,** a través de Resolución No. 041-DIREJ-DIJU-NI-2021 de 9 de diciembre de 2021, se expidió el “Reglamento de Creación y Funcionamiento del Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos”, la cual en su artículo 1 indica: *“OBJETO: Crear y regular el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos -INEC-, en adelante “Comité”, como el organismo encargado de asesorar, planificar, coordinar, ejecutar y dar seguimiento a las políticas internas y acciones orientadas a promover la igualdad y no discriminación, a través de la institucionalización del enfoque de género en la gestión institucional mediante planes, programas y proyectos”;*
- Que,** durante el año 2022, el Fondo de Población de las Naciones Unidas asesoró al INEC, para que implemente en su normativa políticas de equidad de género, es así que mediante correo electrónico de 31 de octubre de 2022 remitió una propuesta de Protocolo para la prevención y atención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género

## Instituto Nacional de Estadística y Censos

Planta Central: Juan Larrea N15-36 y José Riofrío. C. postal: 170402 / Quito · Ecuador. Telf.: 593-2-2232303  
Coord. Zonal 3: Av. Rodrigo Pachano entre Montalvo y La Delicia. C. postal: 180150 / Ambato · Ecuador. Telf.: 593-3-2421867  
Coord. Zonal 6: Av. México y Unidad Nacional. C. postal: 010103 / Cuenca · Ecuador. Telf.: 593-7-4091131  
Coord. Zonal 8: Hurtado 1001 y Tungurahua. C. postal: 090302 / Guayaquil · Ecuador. Telf.: 593-4-2362697  
[www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)



en los espacios laborales del Instituto Nacional de Estadística y Censos;

- Que,** a través de Acta de sesión extraordinaria del Comité de Igualdad de Género No. INEC-CIG-2023-001-EXT de 31 de agosto de 2023, el Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos, resolvió entre otros aspectos: *“Primera: Aprobar el Protocolo de atención de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género del Instituto Nacional de Estadística y Censos. Segunda: Aprobar la Política de Equidad e Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos”*;
- Que,** mediante memorando Nro. INEC-SUGEN-2023-0193-M de 27 de septiembre de 2023, el Subdirector General en su calidad del Presidente del Comité de Género solicitó al Director Ejecutivo autorice la emisión de la resolución para expedir la *“(..). Política de Equidad e Igualdad de Género y Protocolo para la prevención y atención de casos de acoso discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género en los espacios laborales del INEC”*; para el efecto adjuntó el informe respectivo.
- Que,** en el *Informe de Justificación para la expedición de la “Política de Equidad e Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos” y el “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”*, aprobado por el Director de Administración de Recursos Humanos, Subrogante, se recomienda: *“Por cuanto es necesario institucionalizar y socializar la “Política de Equidad e Igualdad de Género” y el “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 del Instituto Nacional de Estadística y Censos”*; se recomienda poner el presente informe en conocimiento del señor Director Ejecutivo para su autorización y a fin de que disponga a quien corresponda la elaboración de la respectiva Resolución, para la emisión de los documentos singularizados en líneas anteriores, los cuales serán de cumplimiento obligatorio por todos los/las servidores/as y trabajadores/as del Instituto Nacional de Estadística y Censos a nivel nacional”;
- Que,** a través de memorando Nro. INEC-INEC-2023-0832-M de 02 de octubre de 2023, el Director Ejecutivo puso en conocimiento del Subdirector General: *“(..). revisada justificación emitida en el Informe presentado por la Dirección de Administración de Recursos Humanos y de que el Comité de Igualdad de Género del INEC, ha aprobado por unanimidad el “Protocolo de atención de casos de acoso, discriminación y violencia basada en género”*; y, la *“Política de Equidad e Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos”*, se procede a autorizar que los documentos sean emitidos a través de la resolución respectiva *(..)*”; y, dispuso al Director de Asesoría Jurídica proceda con el trámite correspondiente establecido en la normativa vigente.

## Instituto Nacional de Estadística y Censos

Planta Central: Juan Larrea N15-36 y José Riofrío. C. postal: 170402 / Quito · Ecuador. Telf: 593-2-2232303  
Coord. Zonal 3: Av. Rodrigo Pachano entre Montalvo y La Delicia. C. postal: 180150 / Ambato · Ecuador. Telf: 593-3-2421867  
Coord. Zonal 6: Av. México y Unidad Nacional. C. postal: 010103 / Cuenca · Ecuador. Telf: 593-7-4091131  
Coord. Zonal 8: Hurtado 1001 y Tungurahua. C. postal: 090302 / Guayaquil · Ecuador. Telf: 593-4-2362697  
[www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)

En ejercicio de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias antes descritas y con sustento en las consideraciones expuestas,

## RESUELVE:

Expedir la “**Política de Equidad e Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos**” y el “**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**”, conforme al siguiente articulado:

**Artículo 1.- Objeto:** Implementar políticas de igualdad de género institucional y 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.

**Artículo 2.- Alcance:** La presente resolución será de obligatorio cumplimiento y aplicación para todos los servidores/as y trabajadores/ras del Instituto Nacional de Estadística y Censos en Administración Central y en las Coordinaciones Zonales.

**Artículo 3.- Integralidad:** Forma parte integrante de la presente resolución los documentos:

1. “*Política de Equidad e Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos*”; y,
2. “*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 del Instituto Nacional de Estadística y Censos*”.

## DISPOSICIÓN GENERAL

**ÚNICA.** – De la correcta ejecución de la presente resolución encárguese al Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en planta central y a las Coordinaciones Zonales, en sus respectivas jurisdicciones.

### Instituto Nacional de Estadística y Censos

Planta Central: Juan Larrea N15-36 y José Ríofrío, C. postal: 170402 / Quito · Ecuador. Telf.: 593-2-2232303  
Coord. Zonal 3: Av. Rodrigo Pachano entre Montalvo y La Delicia, C. postal: 180150 / Ambato · Ecuador. Telf.: 593-3-2421867  
Coord. Zonal 6: Av. México y Unidad Nacional, C. postal: 010103 / Cuenca · Ecuador. Telf.: 593-7-4091131  
Coord. Zonal 8: Hurtado 1001 y Tungurahua, C. postal: 090302 / Guayaquil · Ecuador. Telf.: 593-4-2362697  
[www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)

## DISPOSICIÓN FINAL

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción.

**COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE. -**

Dado en Quito, Distrito Metropolitano.

La fecha de emisión de la presente resolución será la de su suscripción.

Msc. Roberto Castillo Añazco  
**DIRECTOR EJECUTIVO**  
**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS**

Elaborado por:	Maribel Muñoz	06-10-2023	
Revisado y Aprobado por:	Marco Boada	06-10-2023	

### Instituto Nacional de Estadística y Censos

Planta Central: Juan Larrea N15-36 y José Ríofrío, C. postal: 170402 / Quito · Ecuador. Telf.: 593-2-2232303  
Coord. Zonal 3: Av. Rodrigo Pachano entre Montalvo y La Delicia, C. postal: 180150 / Ambato · Ecuador. Telf.: 593-3-2421867  
Coord. Zonal 6: Av. México y Unidad Nacional, C. postal: 010103 / Cuenca · Ecuador. Telf.: 593-7-4091131  
Coord. Zonal 8: Hurtado 1001 y Tungurahua, C. postal: 090302 / Guayaquil · Ecuador. Telf.: 593-4-2362697  
[www.ecuadorencifras.gob.ec](http://www.ecuadorencifras.gob.ec)

## **POLITICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS**

**Art. 1.- Objeto.-** 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.

**Art. 2.- Ámbito.-** La presente Resolución es de cumplimiento obligatorio, y rige para las y los servidores/as y trabajadores/as que laboran en el INEC, bajo cualquier modalidad contractual sea ocasional, permanente o se encuentre bajo contrato civil de servicios profesionales, técnico especializado o en calidad de pasantes o practicantes.

Adicionalmente, las disposiciones de la presente resolución 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.

**Art. 3.- Marco general de la Política de Equidad e Igualdad de Género.-** El INEC, se encuentra comprometido con ejecutar y coadyuvar en la aplicación de políticas públicas y tratados internacionales, encaminados a lograr la equidad e igualdad de género, de manera que esta constituya un eje transversal en los objetivos, políticas, programas, estrategias, capacitaciones y formaciones de la gestión institucional.

En este sentido, el INEC transversalizará en sus planes, programas y proyectos, el enfoque de género que permita la igualdad de oportunidades laborales y de formación profesional, buscando adoptar e implementar las medidas requeridas para eliminar toda forma de discriminación, inequidad, acoso o violencia de cualquier índole, que afecte de manera directa o indirecta a las y los servidores/as y trabajadores/as.

**Art. 4.- Objetivos o ejes de la Política de Equidad e Igualdad de Género.** - Para ejecutar e implementar esta política, el INEC se encargará de:

- a) Implementar la equidad e igualdad de género como eje transversal en las estrategias, objetivos, políticas, programas, proyectos y capacitaciones de las áreas técnicas y administrativas del INEC.
- b) Brindar a las y los servidores/as y trabajadores/as del INEC, un ambiente laboral de respeto a los derechos y a la dignidad, que promueva la igualdad de género, garantizando un ambiente libre de toda forma de discriminación, intimidación, maltrato, acoso o conductas violentas, que fomente el desarrollo personal y profesional.
- c) Generar, recolectar y analizar estadísticas y datos para la evaluación de la instrumentación de la política pública con enfoque de género y desagregación; así como, para la mejora del sistema estadístico nacional.
- d) Fomentar el uso de indicadores que midan eficientemente las necesidades de las y los servidores/as y trabajadores/as del INEC, con criterios de productividad y rentabilidad.
- e) Desarrollar acciones de prevención y respuesta a la violencia basada en género, incluido el acoso sexual.

**Art. 5.- Principios básicos a aplicarse en la Equidad e Igualdad de Género.** - *En el ejercicio de los derechos a la integridad personal, y a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, se adoptarán las siguientes actividades:*

- a) Promover la igualdad de género partiendo desde el nivel directivo: entendido como el compromiso de las máximas autoridades para lograr cambios estructurales integrales, que se expresen en metas y objetivos transversales, asociados a indicadores de gestión y que sean planteados a largo plazo, fomentando estructuras culturales que permitan que la igualdad de género se convierta en un valor compartido por todos los que conforman la Institución.
- b) Tratar a todos los hombres y mujeres que laboran en la Institución de forma equitativa al respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación: lo cual implica que las y los servidores/as y

trabajadores/as disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en un ambiente de respeto a sus derechos y libre de conductas y comportamientos que atenten contra la equidad e igualdad de género o fomenten el acoso de cualquier naturaleza.

- c) Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de las y los servidores/as y trabajadores/as: lo cual implica evitar reforzar estereotipos de género al momento de elaborar planes de salud, de seguridad, y al estructurar equipos de trabajo; así como, establecer condiciones adecuadas en el espacio laboral, con el fin de preservar la salud física y mental de todos los colaboradores.
- d) Promover la formación y el desarrollo profesional de las y los servidores/as y trabajadores/as, con líneas directas de acción a través de la capacitación que tome en cuenta las necesidades particulares de los hombres y las mujeres.
- e) Fomentar la participación de mujeres en los diferentes procesos de contratación que desarrolla el INEC, a fin de promover valores que rompan paradigmas de género, y en aplicación de los principios enmarcados en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública
- f) Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género, con el fin de mejorar constantemente el escenario de igualdad de género.

**Art. 6.- Compromisos y obligaciones para la implementación y seguimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género.** - Para mantener un sistema de gestión que permita fomentar una cultura organizacional que incluya la equidad e igualdad de género, las autoridades, y las y los servidores/as y trabajadores/as encargados/as de ejecutar e implementar la política institucional, deberán observar lo siguiente:

- a) Demostrar compromiso hacia la Institución para velar por el cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género, para lo cual se apoyarán en el Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

- b) Velar porque las atribuciones y responsabilidades asignadas a cada una de las unidades administrativas y operativas observen aspectos relacionados con la equidad e igualdad de género.
- c) Observar la transversalidad del enfoque de género en todos los servicios, productos, información y datos que se generen en las diferentes unidades administrativas y operativas.
- d) Proponer acciones necesarias para proveer productos y servicios con enfoque de equidad de género a la ciudadanía, vigilando que éstos consideren las necesidades específicas de las mujeres, y que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- e) Sensibilizar al personal de la Institución respecto de la importancia de sus actividades y responsabilidades diarias, para aportar al cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género.
- f) Institucionalizar el enfoque de equidad de género en la gestión del talento humano, reduciendo las brechas detectadas en los diagnósticos anuales, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, para lo cual se promoverá y velará por la inclusión de la equidad e igualdad de género dentro de los procesos establecidos en las Gestiones de: Desarrollo Organizacional, Seguridad y Salud Ocupacional y Manejo Técnico y Administración del Talento Humano, en el marco de los cuerpos normativos que las rigen.
- g) Posicionar, difundir y apoyar la Política de Equidad e Igualdad de Género de manera centralizada y desconcentrada a nivel institucional.
- h) Incorporar la transversalidad de la Política de Equidad e Igualdad de Género en los planes, programas, proyectos, estrategias y actividades institucionales, dentro del ámbito de sus competencias.
- i) Promover transformaciones y fomentar una cultura organizacional orientada hacia el respeto a la igualdad, libre de violencia, acoso y discriminación de cualquier tipo.
- j) Brindar las facilidades y otorgar los permisos necesarios para dar cumplimiento irrestricto de los derechos que asisten a las servidoras y trabajadoras que se encuentren en período de lactancia, y las y los

servidores/as y trabajadores/as que requieran asistir al cuidado urgente de sus hijos en el marco de los cuerpos normativos que las rigen.

- k) Reportar al ente rector en materia de trabajo por los canales de comunicación definidos, las consultas, quejas y denuncias sobre actos o posibles actos en contra de la Política de Equidad e Igualdad de Género; así como cualquier forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta.
- l) Incentivar y promover a través de los medios oficiales las buenas prácticas de consultas, quejas y denuncias sobre la base de una creencia razonable de actos o posibles actos que fomenten la desigualdad, la discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, mediante el protocolo de atención definido por el INEC.
- m) Velar por la mitigación y eliminación de la desigualdad, la discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole en el espacio laboral de la institución.

**Art. 7.- Compromisos y obligaciones generales de las y los servidores/as y trabajadores/as.** - Las y los servidores/as y trabajadores/as, dentro de sus actividades diarias deberán observar en su comportamiento lo siguiente:

- a) Participar de manera activa en la promoción de un entorno libre de discriminación, violencia o acoso en el espacio laboral de la Institución.
- b) Asistir y participar de manera activa en los eventos de difusión, capacitación, y otros que el INEC realice en este ámbito.
- c) Contribuir con el aporte de información que se pudiera generar en el ámbito de sus competencias y que aporten a la implementación y ejecución de la Política de Equidad e Igualdad de Género.
- d) Erradicar en su comportamiento actuaciones que mantengan patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad de género.
- e) Impedir cualquier acto de acoso laboral o sexual o aquellos que generen discriminación o violencia basada en género, en el lugar de trabajo o en las actividades que se cumplen como producto de la relación laboral o contractual.

- f) Proporcionar de manera consciente información o datos reales relacionados con igualdad de género y violencia basada en género, sin ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros para encubrir tales actos.
- g) Denunciar o informar a las autoridades pertinentes cualquier señal de actos o posibles actos de discriminación, violencia o acoso, conforme lo establezca el protocolo definido por la Institución y las leyes nacionales relacionadas.
- h) Utilizar siempre lenguaje respetuoso con las y los compañeros/as de trabajo y en la atención a usuarios internos o externos, evitando bajo cualquier circunstancia utilizar lenguaje sexista u ofensivo que atente contra la dignidad de las personas o que implique cualquier tipo de discriminación o desigualdad de género en el ámbito laboral o contractual.

**Art. 8.- De las denuncias y atención de casos de discriminación, acoso y cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral o contractual.** - Todo tipo de conducta o actividad que contravenga la Política de Equidad e Igualdad de Género deberá ser notificada a la Dirección de Administración de Recursos Humanos para ejercer el control y tomar las medidas preventivas y correctivas del caso, con base en los protocolos establecidos por el Ministerio del Trabajo o los propios establecidos por Institución de conformidad con la normativa vigente.

Para el tratamiento de consultas, denuncias o situaciones que requieran de protección especializada, como en los casos de las víctimas de violencia de género y acoso laboral o sexual, se atenderá de manera oportuna y coordinada con las entidades competentes para conocer este tipo de casos, con el fin de tomar las medidas administrativas y judiciales pertinentes, hasta la culminación de las investigaciones a que hubiera lugar.

Toda denuncia de este tipo se tramitará y protegerá con la debida reserva y confidencialidad, con el objeto de evitar cualquier forma de represalia y/o revictimización.

De igual manera, estos casos se pondrán en conocimiento del Comité de Igualdad de Género del INEC para que, en el ámbito de sus competencias,

proponga o tome acciones preventivas para evitar que sucedan este tipo de conductas y actos de discriminación, acoso y/o violencia de cualquier tipo.

Elaborado por:	Pablo Rodríguez	Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional	 Firmado electrónicamente por: <b>PABLO ESTEBAN RODRIGUEZ ESTEVEZ</b>
	Maribel Muñoz	Responsable Gestión de la Normativa Interna	 Firmado electrónicamente por: <b>MARIBEL NATALY MUNOZ REINOSO</b>
Revisado por:	Pamela Rivera	Directora de Administración de Recursos Humanos.	 Firmado electrónicamente por: <b>PAMELA ELIZABETH RIVERA ALVAREZ</b>
	María Dolores Zambrano	Directora de Comunicación Social	 Firmado electrónicamente por: <b>MARIA DOLORES ZAMBRANO CALVACHE</b>
	Marco Boada	Director de Asesoría Jurídica	 Firmado electrónicamente por: <b>MARCO ANTONIO BOADA MARQUEZ</b>
	Andrés Tipán	Coordinador General Administrativo Financiero, subrogante.	 Firmado electrónicamente por: <b>EDISON ANDRES TIPAN GUALLE</b>
Avalado por:	Jorge García Guerrero	Presidente del Comité de Igualdad de Género	 Firmado electrónicamente por: <b>JORGE EDUARDO GARCIA GUERRERO</b>

# 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

Instituto Nacional de  
Estadística y Censos

Agosto, 2023

## Contenido

<b>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.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objeto del Protocolo .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Definiciones .....</b>	<b>4</b>
<b>5. Marco normativo .....</b>	<b>6</b>
Instrumentos Internacionales .....	6
Legislación Nacional.....	7
Normativa Interna.....	7
<b>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 .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Acciones de prevención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer y todo tipo de violencia basada en género.....</b>	<b>8</b>
<b>8. Acciones de atención integral de casos de acoso, discriminación, violencia contra la mujer o cualquier tipo de violencia basada en género .....</b>	<b>9</b>
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 adjudicadas (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-DIREJ-DIJU-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 en 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 en 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 presume 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 presume 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 pudieran 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<sup>1</sup> quien podrá solicitar información adicional, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La Comisión Asesora solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de

---

<sup>1</sup> 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.

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.

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.	 Firmado electrónicamente por: <b>PAMELA ELIZABETH RIVERA ALVAREZ</b>
	Marco Boada	Director de Asesoría Jurídica	 Firmado electrónicamente por: <b>MARCO ANTONIO BOADA MARQUEZ</b>
	Andrés Tipán	Coordinador General Administrativo Financiero, Subrogante.	 Firmado electrónicamente por: <b>EDISON ANDRES TIPAN GUALLE</b>
Avalado por:	Jorge García Guerrero	Presidente del Comité Igualdad de Género.	 Firmado electrónicamente por: <b>JORGE EDUARDO GARCIA GUERRERO</b>



**INEC** | Buenas cifras,  
**mejores vidas**



@ecuadoincillas



@ecuadoincillas



@inec.ecuador



[tiktok.com/@inec.ecuador](https://www.tiktok.com/@inec.ecuador)



INEC/Ecuador



INEC/Ecuador



INEC Ecuador