



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
**PROVINCIAL DE NAPO**

---

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y  
ATENCIÓN DE CASOS DE  
DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y  
TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA  
LA MUJER EN EL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO  
PROVINCIAL DE NAPO**

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

MAYO- 2025

<b>CÓDIGO:</b> USSO-PPC-02-2025	<b>VERSIÓN:</b> 1.0	<b>NÚMERO DE FOJAS:</b> 16
------------------------------------	------------------------	-------------------------------

## PROTOCOLO:

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO

RUBRO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA	FECHA
REVISADO Y APROBADO POR:	Abg. Christian Rolando Guerrero Mangui  Director Administrativo	 <div> <small>Firmado electrónicamente por: CHRISTIAN ROLANDO GUERRERO MANGUI Validar únicamente con FirmaEC</small> </div>	
	Tlgo. Milton Salomón Carrera López  Subdirector de Talento Humano	 <div> <small>Firmado electrónicamente por: MILTON SALOMON CARRERA LOPEZ Validar únicamente con FirmaEC</small> </div>	
ELABORADO POR:	Psicól. Jennifer Dayana Frías Garzón  Analista 2 Psicóloga Institucional	 <div> <small>Firmado electrónicamente por: JENNIFER DAYANA FRIAS GARZON Validar únicamente con FirmaEC</small> </div>	29/05/2025

## Contenido

<b>1.-INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2.-OBJETIVOS GENERAL .....</b>	<b>4</b>
<b>3.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>4</b>
<b>4.-JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>5.-ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>6.-BASE LEGAL.....</b>	<b>5</b>
<b>7.-PROGRAMAS DE PREVENCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>8.-ACTORAS/ES RESPONSABLES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO: SEXUAL, LABORAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO, EN EL ENTORNO LABORAL DEL GADP DE NAPO.....</b>	<b>12</b>
<b>9.-PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE NAPO .....</b>	<b>13</b>
<b>10.-PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA EN CASO DE USUARIOS EXTERNOS.....</b>	<b>16</b>
<b>11.-DISPOSICIÓN.....</b>	<b>16</b>

## **1.-INTRODUCCIÓN**

La igualdad de género es fundamental para la realización de los derechos humanos de todas las personas. Sin embargo, las leyes discriminatorias contra las mujeres aún persisten en todos los rincones del mundo y se continúan promulgando nuevas leyes de este tipo. En todas las tradiciones jurídicas existen muchas leyes que continúan institucionalizando la condición de segunda clase para las mujeres y las niñas respecto a la nacionalidad y ciudadanía, la salud, la educación, los derechos maritales, los derechos laborales, la patria potestad y los derechos a la propiedad y a la herencia. Estas formas de discriminación contra la mujer menoscaban el empoderamiento de la mujer.

Cualquier sociedad del planeta utiliza la división de criterio sexual para repartir las tareas productivas, reproductivas y de subsistencia, adjudicando las tareas productivas y de la esfera pública a los hombres, y las reproductivas y de cuidado a las mujeres, que así quedan relegadas a la esfera doméstica o privada.

Esta desigualdad de condición entre los sexos es una de las causas básicas de la pobreza, ya que en sus diferentes formas impide el acceso de cientos de millones de mujeres a la educación, la formación, los servicios de salud, los servicios de parvulario y una condición jurídica que le permitiría escapar a este flagelo.

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as del GAD Provincial de Napo, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan.

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as.

## **2.- OBJETIVO GENERAL.**

Establecer medidas necesarias para prevenir la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en el GAD Provincial de Napo.

## **3.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Determinar las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a servidores/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo.
- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, en las áreas del GAD Provincial de Napo.

- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas de la Entidad.
- Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

#### **4.-JUSTIFICACIÓN**

Cumplir con las disposiciones legales relacionadas a violencia de género, discriminación, acoso laboral, violencia en toda forma contra la mujer determinada en la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa de la materia; así como al desempeño de lo establecido en el 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.

#### **5.-ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las disposiciones del presente Protocolo, son de aplicación obligatoria para todo el personal desde el nivel jerárquico superior, administrativo y operativo del GAD Provincial de Napo

#### **6.-BASE LEGAL**

##### **Constitución de la República del Ecuador:**

La Constitución de la República, determina que constituye un deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales;

**Artículo 11**, numeral 2 señala: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá 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 en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”;

**El artículo 11**, numeral 3, ordena que cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte, ha de aplicar de manera directa

e inmediata los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos;

**Artículo 33.-** “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”.

En el capítulo sexto, refiere los Derechos de libertad, artículo 66, numeral 3, literal a) y b) reconoce y garantiza el derecho a la integridad personal que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual; así como, una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El numeral 4 del artículo ibidem, reconoce el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación;

**Artículo 76.-** “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas...

2) Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada.”

Artículo 83 “Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley”; numeral:

14.- “Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual”

**Artículo 331.-** “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

#### **Código Orgánico Integral Penal:**

**Artículo 166.-** “Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, previéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”

**Artículo 170.** - “Abuso sexual. - La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

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 cinco a siete años.

Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.”

**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. La o el agresor es ascendente o descendente o colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

6. La víctima que se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo.

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.”

El Código Orgánico Integral Penal, abarca entre sus tipos también al delito de odio, a delitos contra el derecho al honor y buen nombre, a la integridad personal y delitos de violencia contra la mujer entre otros;

#### **Ley Orgánica del Servicio Público:**

Artículo 22, manifiesta que es deber de las y los servidores públicos: “a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley”.

Artículo 23, literal I): Reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el “desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

r) no ser sujeto de acoso laboral”;

Art. (...). - Definición de acoso laboral. - (Agregado por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9- XI-2017). - 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.

Artículo 48.- “Causales de destitución. - Son causales de destitución:

I) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación 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;”.

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 de Relaciones Laborales, 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”

#### **Código del Trabajo:**

Establece principios y normas que tutelan y protegen a la mujer, especialmente respecto a la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en su calidad de trabajadoras.

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.”

## **7.-PROGRAMAS DE PREVENCION**

**PRINCIPIOS:** Se establecen como principios del presente Protocolo los siguientes:

- a) Igualdad y no discriminación.** - Es 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.** - Es 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) No re victimización.** - Ningún/a funcionario del GADP de Napo, 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 e inadecuadas.
- d) Confidencialidad.** - La información será reservada y nadie podrá utilizar públicamente la dicha 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, salvo el caso que la víctima, en consideración a su propio interés, quiera hacer público su caso bajo su responsabilidad o que se denuncien los actos de violencia de acuerdo a la normativa legal vigente.
- e) Paridad.** - La paridad es un principio constitucional 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.

**DEFINICIONES** Para conceptualizar y entender términos dentro del presente Protocolo se consideran las siguientes definiciones de acuerdo a la normativa legal:

- a) 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 periodo 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 y durante la existencia de la relación laboral.

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

**b) Discriminación contra la mujer:** Se entenderá como discriminación contra la mujer a 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.

**c) Violencia:** Toda acción que consista en maltrato físico, psicológico o sexual ejecutado de una o varias personas hacia otra.

**d) 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.

**e) 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.

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

La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes

electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley.

**g) 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.

**h) Calumnia:** Realizar una falsa imputación de un hecho en contra de otra persona.

**i) Medidas de Protección:** Ejercicio de acciones afirmativas que garanticen la salud física y psicológica de las personas en estado de vulneración y protejan sus derechos.

## **8.-ACTORAS/ES RESPONSABLES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE ACOSO: SEXUAL, LABORAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO, EN EL ENTORNO LABORAL DEL GADP DE NAPO**

a) El Director Administrativo, Subdirector de Talento Humano de la Institución, tienen la responsabilidad de garantizar las condiciones óptimas laborales, libres de discriminación, violencia, acoso sexual o laboral. Además, tienen la obligación de velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo hasta su culminación, evitando la impunidad.

b) La Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Napo, es responsable de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente protocolo.

c) Comisión Técnica: Es la instancia que conoce, investiga y procesa, los casos de acoso sexual o laboral, violencia y discriminación basada en género, en el entorno laboral, establecidos en este protocolo.

La Comisión Técnica se conformará de acuerdo al principio constitucional de paridad y serán designados por la Dirección Administrativa.

## PROGRAMA

*Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en el GADP de Napo.*



Los miembros de la Comisión Técnica, firmarán un acta de confidencialidad y se garantizará el debido proceso, respetando los derechos a su legítima defensa.

En el supuesto de que los/las integrantes de la Comisión Técnica, estuvieran implicados en la denuncia como denunciante o denunciado/a, o se excusare de participar por incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada, por una relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos, o por otro motivo, el cual deberá ser motivado y justificado, la Dirección Administrativa, deberá sustituir al miembro o miembros, y podrá solicitar el asesoramiento del abogado/a institucional para continuar con el procedimiento.

***Son funciones de la Unidad de Talento Humano del GADPN las siguientes:***

- a) Receptar la denuncia, a través de los formatos establecidos por la institución.
- b) Convocar mediante acto administrativo a la brevedad posible a la Comisión Técnica.
- c) Coordinar con la Comisión Técnica la atención emergente y emitir medidas de protección administrativas para el caso concreto.
- d) Dar seguimiento y monitoreo a los casos de denuncia y verificar el cumplimiento de las disposiciones.

***Son funciones de los miembros de la Comisión Técnica:***

- a) Constatar que las declaraciones o testimonios este suscritos por quienes las realizan.
- b) Analizar el caso concreto y si se determina si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos de acoso y discriminación basada en género y toda la forma de violencia en el entorno laboral.
- c) El delegado/a que forma parte de la Comisión Técnica, será el responsable de custodiar la documentación hasta el cierre del mismo, luego reposará en los archivos de la Sub Dirección de Talento Humano de la institución.
- d) Guardar la debida reserva de la identificación personal del denunciante, víctima o del actor para su seguridad y confidencialidad.
- e) El informe de la comisión debe ser técnico e integral, y deberá ser motivado.
- f) Emitir el auto de calificación de la denuncia si la misma cumple con los requisitos y si no cumple emitir el respectivo informe.

## **9.-PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE NAPO**

➤ **DEBER DE DENUNCIAR:** Están llamados a denunciar:

La o el servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, conozca de la acción de un presunto acto de violencia, acoso laboral, sexual o discriminación contra sí mismo u otro servidor.

- **DENUNCIA:** Servidor público que se considere víctima de violencia, acoso sexual, laboral o discriminación, o quienes hayan sido testigos o conocedores directos de estos actos deberán poner en conocimiento el presunto hecho a la Sub Dirección de Talento del GADPN, mediante los formatos establecidos para el efecto.
- **MEDIDAS DE PROTECCIÓN:** Son medidas temporales a implementar que permitirán salvaguardar la integridad y dignidad del/la denunciante, considerando la gravedad del hecho, la urgencia, y los riesgos de sufrir otra agresión.

Las medidas de protección serán dictadas por la Sub Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Comisión Técnica una vez conocida la denuncia.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para el/la denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. 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 sexual u otra forma en la cual se ponga en riesgo su integridad o dignidad.
2. Reubicación temporal urgente del sitio de trabajo de la o del supuesto agresor/a.
3. Otras que se consideren pertinentes.

- **ETAPA DE INTERVENCIÓN:** Una vez determinado por parte de la Comisión Técnica que se trate de uno de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en el GAD Provincial De Napo, el o la Psicólogo/a brindará la contención y atención en crisis a la víctima, quien elaborará un informe de esta valoración psicológica.

- **PROCESO DE INVESTIGACIÓN:** Una vez receptada la denuncia se deberá:

1. La Comisión Técnica, verificar que la presentación de la denuncia cumple con los requisitos establecidos, dentro del término de tres (3) días, emitiendo un informe que indique lo verificado.
2. En el caso de que la denuncia no cumpla con los requisitos dispondrá a la o el denunciante que aclare o complete, para lo cual se establece el término de dos (2) días. Si posterior a los dos días no se ha aclarado o completado, la Comisión Técnica mediante un informe, solicitará a la Unidad de Talento Humano el archivo del proceso.

3. Si califica la denuncia, la Comisión Técnica, deberá notificar a la o el presunto agresor/a o a la o las personas acusadas con la denuncia y el auto de calificación.
  4. Se le concede el término de tres (3) días al presunto agresor/a o a la o las personas acusadas para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo.
  5. La Comisión Técnica, llevará adelante averiguaciones y diligencias en torno a la denuncia presentada y a la contestación a la misma, efectuando acciones tales como: testimonios, recepción de documentos físicos o electrónicos, videos, y otras que se consideren pertinentes. Adicionalmente realizará la Investigación de campo para comprobar la existencia del hecho denunciado.
  6. Si existe la presunción de delito, la o el Especialista Jurídico remitirá el caso a la fiscalía.
  7. La Comisión Técnica, realizará el proceso dando especial atención a los principios de celeridad, confidencialidad, y no re victimización. Podrá sugerir a la Unidad de Talento Humano medidas de protección adicionales a las que hubieren sido adoptadas, para evitar el contacto directo, revictimización o actos de estigmatización del o la denunciante con el/la denunciado/a.
  8. La Comisión Técnica, deberá realizar un proceso sustentado y minucioso en un término de mínimo diez (10) días y no mayor a quince (15) días. Remitiendo un informe a la Subdirección de Talento Humano, dicho informe además del contenido técnico necesario deberá contener:
    - a) Recomendar la sanción disciplinaria que corresponda según la normativa vigente.
    - b) Solicitar informe de seguimiento de acuerdo al caso investigado.
    - c) Notificar, si el caso no amerita sanción, el levantamiento de las medidas de protección, el cierre y archivo del proceso a las partes.
  9. La Sub Dirección de Talento Humano, deberá remitir el o los informes técnicos para determinar y, de ser el caso realizar la aplicación del régimen disciplinario a seguir, en el término de cinco (5) días, contados a partir de la recepción del Informe emitido por la Comisión Técnica.
- **SEGUIMIENTO:** El seguimiento de las denuncias presentadas y las diligencias propias de cada caso estarán a cargo de la Sub Dirección de Talento Humano y dentro de las funciones están:
1. Coordinar las actividades de seguimiento y monitoreo a las recomendaciones realizadas por la Comisión Técnica.
  2. Elaborar los informes de seguimiento de los casos para su cierre y presentar dentro del término que se solicite.

## **10.-PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA EN CASO DE USUARIOS EXTERNOS.**

Cualquier ciudadana o ciudadano, nacional o extranjero podrá presentar denuncias que deberán ser formuladas por escrito, debidamente sustentadas, con reconocimiento de firma ante él o la Especialista Jurídico del GADPN, con lo cual, previo informe de la Sub Dirección de Talento Humano, será admitida a trámite por parte del Director Administrativo o su delegado, que dispondrá que se abra un expediente para la investigación respectiva y se correrá traslado por el término de tres (3) días al servidor público contra quien se hubiere quejado o denunciado para que la conteste y presente pruebas de descargo, siempre que no corresponda iniciar el régimen disciplinario correspondiente.

Si la respuesta no fuere satisfactoria o no se presentare pruebas de descargo por parte del funcionario, se impondrá la sanción pertinente.

Las quejas o denuncias por causas de régimen disciplinario, seguirán el trámite previsto para el efecto en la normativa legal vigente.

Las quejas o denuncias probadas que merezcan sanción disciplinaria afectarán a la evaluación de desempeño.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sub Dirección de Talento Humano, podrá solicitar el apoyo a la Comisión Técnica para el seguimiento y monitoreo de las acciones que se requieran según sea el caso.

## **11.-DISPOSICIÓN**

Primera. - Una vez aprobado el presente " **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL GAD PROVINCIAL DE NAPO**", póngase en vigencia.