

	<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
<b>Pág. 1 de 13</b>		

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA**  
**DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA**  
**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
**JEFATURA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**



**NOMBRE DEL MACROPROCESO:** *Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.*

**NOMBRE DEL PROCESO:** *Gestión de Prevención de Vigilancia de la Salud.*

**NOMBRE DEL SUBPROCESO:** *Gestión de Protocolo de Prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en el GAD Provincial de Imbabura.*

**CÓDIGO DEL MANUAL:** *PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación, acoso laboral y violencia de género.*

**VERSIÓN: 05**

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 2 de 13</b>

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN: .....	3
2.	OBJETIVOS:.....	3
2.1	Objetivo General. - .....	3
2.2	Objetivos Específicos. - .....	4
3.	JUSTIFICACIÓN: .....	4
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN:.....	4
5.	MARCO LEGAL .....	4
6.	GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	6
7.	TIPOS DE VIOLENCIA .....	7
8.	EJE DE PREVENCIÓN .....	8
9.	EJE DE ATENCIÓN.....	9
10.	PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN .....	9

	<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 3 de 13</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

La igualdad de género es fundamental para atender y restaurar 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.

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura, 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. OBJETIVOS:

### 2.1 Objetivo General. –

Establecer medidas necesarias para prevenir la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura.

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 4 de 13</b>

## 2.2 Objetivos Específicos. -

- Determinar las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención en casos de discriminación, acoso laboral, violencia en contra de la mujer y toda forma de violencia de género, facilitando a servidores/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias.
- Determinar de manera oportuna la ruta de atención para casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia de género contra la mujer en los espacios de trabajo
- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral, violencia en contra de la mujer y toda forma de violencia de género 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.

## 3. JUSTIFICACIÓN:

Con el fin de mitigar el acoso laboral tanto en instituciones públicas como privadas el Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador mediante el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 de 25 de noviembre de 2020, publicado en el Registro Oficial No. 355 de 22 de diciembre de 2020, emitió el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia de género Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, en cuyo artículo 2 determina: *"(...) Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; servidores públicos, empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo."* (Ministerio del Trabajo, 2021);

## 4. 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 Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura.

Para efectos de este Protocolo, el concepto de "lugar de trabajo" no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, a su personal o cuyas actividades se realicen a nombre del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura.

## 5. MARCO LEGAL

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 5 de 13</b>

- Constitución de la República del Ecuador;
- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José;
- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –(Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para)”;;
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”;
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”;
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Material de Empleo y Ocupación”,
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”;
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la violencia y el acoso”;
- Ley Orgánica del Servicio Público;
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- Código del Trabajo;
- Decreto Ejecutivo 60, “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial”.
- Decreto Ejecutivo 620, “Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres”;
- Acuerdo Ministerial 398, “Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA”;
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos;
- 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;
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone: *“Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de*

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 6 de 13</b>

*gestación y lactancia”.*

## 6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Conflicto laboral:** El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un empleador y su colaborador/a; así como también entre pares, y que conlleva a una situación atípica no recurrente, de la cual una o varias personas se sienten afectadas.

**Discriminación en el espacio laboral:** Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo. Se entenderá también como discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

**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. 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 (Ley Orgánica reformativa del servicio público y al código del trabajo para prevenir acoso laboral, 2017).

**Violencia de género contra la mujer en el ámbito laboral:** El término “violencia de género” pone el acento en las desigualdades, las diferencias y la creación de roles diferentes de géneros y su sostenimiento a través de diferentes mecanismos de control y violencias. Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 7 de 13</b>

**Factores de riesgo psicosocial:** Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

## 7. TIPOS DE VIOLENCIA

Para efectos de aplicación del presente protocolo, se consideran los siguientes tipos de violencia basada en género y orientación sexual:

**7.1 Física.** - Todo acto que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecten la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias.

**7.2 Psicológica.** - Cualquier acción 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 una persona, 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.

**7.3 Sexual.-** Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre la propia vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del

	<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 8 de 13</b>

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.

**7.4 Virtual.-** Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, a través de los recursos tecnológicos como computadoras, celulares, tabletas, iPod, video juegos, correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, mediante la inadecuada utilización de los navegadores web, portales de video o en publicaciones digitales de texto (blogs), entre otros difundiendo mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.

**7.5 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, transmite, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las personas.

## 8. EJE DE PREVENCIÓN

La Máxima Autoridad a través de la Dirección General Administrativa:

- Fomentará un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- Aplicará de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones laborales del personal.
- Brindará talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.
- Difundirá campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.
- Aplicará a todo el personal de la institución un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que cuente con la validez y fiabilidad nacional o internacional.

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 9 de 13</b>

- Socializará a todo el personal los resultados finales, así como las medidas de prevención a ser implementadas conforme a los riesgos psicosociales identificados.

## 9. EJE DE ATENCIÓN

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 éstas para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as.

Las medidas que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, son las siguientes:

- **Protección.** - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- **Confidencialidad.** - Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.
- **Imparcialidad.** - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.
- **Protección y restitución de las víctimas.** - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.
- **Prohibición de represalias.** - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.
- **Interpretación más favorable.** - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier servidor/a y trabajador/a en situación de discriminación y/o acoso laboral.
- **No reincidencia.** - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.

## 10. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

La denuncia debe ser receptada de forma oficial en la Dirección General Administrativa, o a la Máxima Autoridad o a su delegado.

**Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:**

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 10 de 13</b>

- La persona afectada o su representante legal.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, se deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. La institución está obligada a corroborar el caso, además que la/el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación de la investigación.

Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de **10 (diez) días hábiles**, la Dirección General Administrativa, a través de la Subdirección de Talento Humano o quien haga sus veces (Abogada laboral), deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.

Adicionalmente, dentro del tiempo establecido la Dirección General Administrativa – Subdirección de Talento Humano, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Si del Informe de valoración inicial, la Dirección General Administrativa – Subdirección de Talento Humano, dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; informará y aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a) Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto. Siempre que la víctima esté de acuerdo y esto no implique un riesgo para la misma.
- b) Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c) Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público. (LOSEP – Código de Trabajo)

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral u otra forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se cumplirá con el siguiente esquema:

- a) **Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la institución formado por: el delegado de la Máxima Autoridad Institucional que será el/la Director/a de Género y Derechos Humanos y por el/la Jefe/a de Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución.
- b) **Investigación:** En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho. La investigación **no durará más de 10 (diez) días hábiles**, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor. Podrá solicitar criterio orientativo no vinculante a la Dirección de Género y Derechos

	<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 11 de 13</b>

Humanos.

- c) **Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.
- d) **Informe Final:** Finalizada la investigación, y dentro del plazo estipulado el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Dirección General Administrativa, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Así mismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

El reglamento de la Ley orgánica para impulsar la Economía Violeta, tiene por objetivo asegurar el cumplimiento de las acciones previstas a dar seguimiento, realizar evaluaciones y recomendaciones al Plan de igualdad, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, por lo que se establece la creación de los **“Comités de Igualdad”**, que son órganos paritarios, formados por representantes de la institución y/o centro de trabajo; representantes de las servidoras/es y/o trabajadoras/es.

El Comité debe estar compuesto por mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que, por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura, lo integren personas con capacidad de decisión y de diferentes direcciones, con la finalidad de que las aportaciones sean lo más diversas posibles. El número de personas sugerido es **6 (seis)**.

La función fundamental del Comité de Igualdad será la veeduría del proceso de investigación y vigilancia del desarrollo de este, de manera imparcial y objetiva. Dicho criterio no será vinculante en lo que resuelva el Comité Asesor.

Por lo tanto, se informará al mismo tiempo al Comité Asesor como al Comité de Igualdad del inicio del proceso, en el que deberán emitir sus respectivos informes al término del tiempo estipulado. (diez días hábiles)

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas (trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, comunicación asertiva, etc.) y/o cambios de puestos de trabajo, siempre que fuere pertinente.

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, respecto de lo actuado por la Dirección General Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura.

**Proceso de Intervención:** Una vez que la Dirección General Administrativa reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante el Informe Final del Comité Asesor,

	<b>GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA</b> <b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>	
	<b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.</b>	<b>Versión: 05</b>
		<b>Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.</b>
		<b>Pág. 12 de 13</b>

dentro del plazo máximo de **10 (diez) días hábiles**, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

**Activar medidas complementarias:** De manera inmediata y mientras dure el proceso se deben activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

**Comunicación de la Resolución:** La Dirección General Administrativa, una vez aplicados todos los pasos indicados, inmediatamente procederá a informar las acciones realizadas, conclusiones y medidas a ser aplicadas a las personas involucradas.

	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>	<b>Fecha</b>
<b>Elaborado por:</b>	Dra. Jemmy Vera	Médico Ocupacional		<b>15/3/2024</b>
<b>Revisado por:</b>	Psic. Álvaro Chávez	Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional		<b>15/3/2024</b>
<b>Revisado por:</b>	Ab. Zulema Mora	Abogada laboral		<b>15/3/2024</b>
<b>Revisado por:</b>	Mgs. Jorge Prado	Subdirector de Talento Humano		<b>15/3/2024</b>
<b>Revisado por:</b>	Ing. Lorena Mora	Directora de Género y Derechos Humanos		<b>15/3/2024</b>
<b>Aprobado por:</b>	Mgs. Diego Andrade	Director General Administrativo		<b>15/3/2024</b>



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE IMBABURA

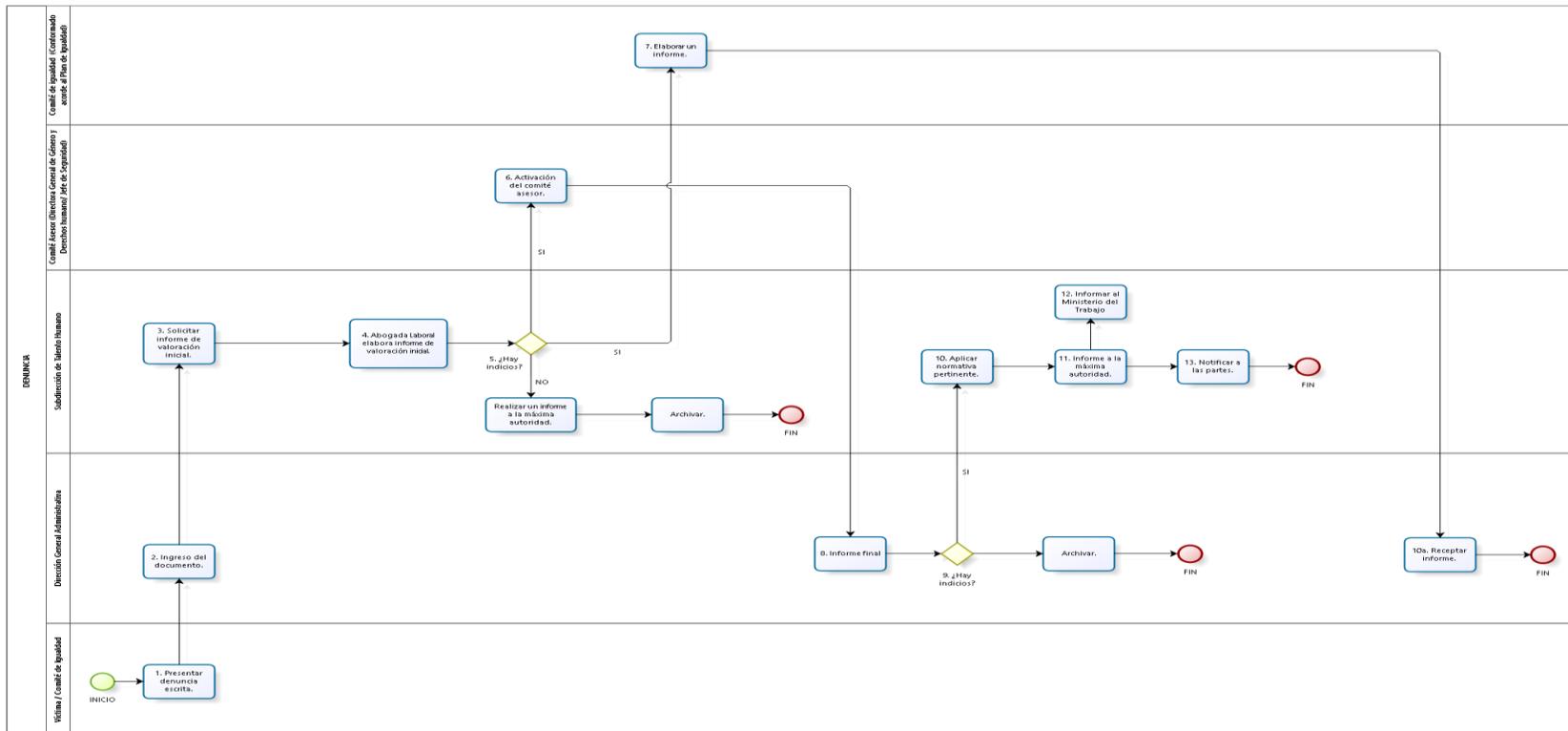
DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA

Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Versión: 05

Código: PR-GSSO-GPVS-GPPA-Discriminación y acoso laboral.

Pág. 13 de 13



Nota: La duración de todo el proceso será máximo de 30 días.

Nota: Las personas en cualquier parte del proceso, podrán informar directamente al Ministerio del Trabajo.