

**RESOLUCIÓN No. CPCCS-PLE-SG-010-2022-848**  
**30-03-2022****EL PLENO DEL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y  
CONTROL SOCIAL****CONSIDERADO:**

- Que,** el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: *"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 a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad"*,
- Que,** el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que: *"Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad"*,
- Que,** el artículo 66 numerales 3 y 4 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza a las personas: *"...el derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral, sexual; b) Una vida libre violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán en contra de la violencia, la esclavitud, y la explotación sexual; (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación"*,

**Que**, el artículo 207 de la Constitución de la República del Ecuador vigente, publicada en el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, crea el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, cuyos deberes y atribuciones se establecen en el artículo 208 de la norma suprema,

**Que**, el artículo 208, numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: *“...Serán deberes y atribuciones del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, además de los previstos en la ley: 1. Promover la participación ciudadana, estimular procesos de deliberación pública y propiciar la formación en ciudadanía, valores, transparencia y lucha contra la corrupción...”*,

**Que**, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”*,

**Que**, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“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”*,

**Que**, el artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclama: *“todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*,

**Que**, el artículo 42 numeral 36 del Código de Trabajo, establece: *“Son obligaciones del empleador: (...) Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”*,

**Que**, el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece como objetivos y principios entre otros el de *“no discriminación”*,

**Que**, el artículo 48 literal 1) de la Ley Orgánica del Servicio Público señala que son causales de destitución: *“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”*,

**Que**, el artículo 5 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, determina: *“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. Estas obligaciones estatales constarán en el Plan Nacional de Desarrollo y en los Planes de Desarrollo: regionales, provinciales, de los distritos metropolitanos, cantonales y parroquiales; y, se garantizarán a través de un plan de acción específico incluido en el Presupuesto General del Estado”*,

**Que**, el artículo 12 de la 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 gestación y lactancia”*,

**Que**, el artículo 38 numeral 9 de la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, establece que es atribución del Pleno de la entidad *“...expedir el estatuto orgánico por procesos, los reglamentos internos, manuales e instructivos para la organización y funcionamiento del Consejo”*,

**Que**, mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, el Ministerio del Trabajo expidió el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en los espacios de trabajo, con alcance para los trabajadores cuya relación laboral se encuentra regulada por el Código

del Trabajo, así como los servidores públicos que se desenvuelven en entidades e instituciones descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; y,

**Que**, mediante Resolución Nro. CPCCS-PLE-SG-060-2020-367, de 25 de Noviembre del 2020, el Pleno del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social resolvió: “...*Art. 2.- Disponer a la Subcoordinación Nacional de Talento Humano y la Coordinación General de Asesoría Jurídica construyan, conjuntamente, el Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual, del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, y sea remitido al Pleno para su aprobación luego de lo cual, se socialice a todos los servidores y servidoras de la institución*”.

En ejercicio de las atribuciones, constitucionales y legales, que le han sido conferidas, resuelve APROBAR con las observaciones realizadas durante la sesión ordinaria No. 010 el 30 de marzo de 2022 el siguiente:

**PROYECTO DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA, BASADO EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES DEL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL.**

**CAPÍTULO I**

**Del Objeto, Ámbito y Generalidades**

**Art. 1.- Objeto.** - El presente instrumento tiene por objeto establecer el Protocolo de actuación en casos de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual, de las servidoras y servidores, en los espacios de trabajo; determinando las acciones para la identificación e intervención sobre dichas conductas, facilitando a las servidoras y servidores, el procedimiento adecuado para presentar las denuncias sobre estos casos, fomentando de esta manera condiciones adecuadas de trabajo en el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Toda acción relacionada al acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de las servidoras y servidores, en los espacios de trabajo, debe plantearse desde una óptica de prevención, atención y actuación desde la fase inicial a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, dar a conocer acerca de las consecuencias de estos actos a las y los servidores involucrados/as.

**Art. 2.- Ámbito de aplicación.** - Las disposiciones del presente instrumento, regirán para los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP o empleados bajo el régimen del Código del Trabajo del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Para efectos de aplicación de éste 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 en actividades que se realicen a nombre del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

**Art. 3.- Objetivos Específicos.** - Son objetivos específicos de este protocolo:

- a) Identificar oportunamente los casos de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual, de las servidoras y servidores, en los espacios laborales asociados a actividades del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.
- b) Fomentar una cultura de prevención sobre los casos de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual, de las servidoras y servidores, en todas las áreas del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.
- c) Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- d) Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- e) Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

**Art. 4.- Definiciones.** - Para efectos de aplicación del presente protocolo se considerarán las siguientes definiciones:

- a) **Servidoras y servidores públicos:** Se entenderá como servidoras y servidores del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, a toda persona que preste sus servicios bajo cualquier modalidad en el CPCCS, amparados en el Código de Trabajo, como en la LOSEP y su Reglamento General.
- b) **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.

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

**d) Violencia basada en género y orientación sexual:** La violencia basada en género y sexualidad se refiere a aquella cuyo motivo se funda en el desprecio y discriminación hacia: a) las mujeres por el hecho de ser mujeres, b) las personas por su identificación de género responde a configuraciones alejadas de la norma social dominante (hombre-masculino y mujer-femenina) y, c) las personas cuya orientación sexual no se conforma con la norma heterosexual. Expresiones de esta violencia son el acoso sexual, la violación, las agresiones físicas o el maltrato psicológico.

Se entenderá como este tipo de violencia 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, o discriminación por la orientación sexual, conforme lo determinan las leyes, normas, acuerdos y reglamentos que sean aplicables en dicho ámbito.

**e) 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.

**f) Confidencialidad:** Es el principio de reserva, constituye un derecho de todas las personas, de precautelar su privacidad y dignidad, incluye el derecho de las mismas a ser consultadas e informadas sobre hechos que involucren su familia o su entorno. Se considera información confidencial aquella información pública personal, que no está sujeta al principio de publicidad y comprende aquella derivada de sus derechos personalísimos y fundamentales, especialmente aquellos señalados en los artículos 23 y 24 de la Constitución Política de la República.

**g) Conciliación institucional:** La conciliación institucional es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, que ponga fin al conflicto, dentro del ámbito de competencia de la institución.

**h) 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.

**i) Tipos de Violencia:** Para efectos de aplicación del presente instrumento, se consideran los siguientes tipos de violencia basada en género y orientación sexual:

- **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.
- **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.
- **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.
- **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 difundidos mediante mensajes, fotos, videos denigrantes que atentan a la dignidad de la víctima.

## CAPÍTULO II

### Eje de Prevención

**Art. 5.- Implementación de la cultura preventiva.** - Con el fin de asegurar que todas las servidoras y servidores, gocen de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza todo caso de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual, de las servidoras y servidores, en los espacios de trabajo en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provenga.

La Presidenta o el Presidente, la Vicepresidenta o el Vicepresidente, las Consejeras y los Consejeros, así como todas las funcionarias y funcionarios, servidoras y servidores del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social deberán adoptar las siguientes medidas:

a) Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual, en contra de las servidoras o servidores, en los espacios de trabajo.

b) Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables con el personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de las servidoras y servidores, en los espacios de trabajo; además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.

c) Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de servidoras y servidores, en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.

d) Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación, de las servidoras y servidores.

**Art. 6.- Programa de riesgos psicosociales.** - Conforme lo determina la normativa legal vigente y toda vez que el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social es una entidad que cuenta con más de diez (10) personas en su nómina, de conformidad con la normativa vigente, deberán implementarse programas de prevención de riesgos psicosociales, los cuales deberán contener acciones para fomentar una cultura en contra acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de las servidoras y servidores en los espacios de trabajo.

Como parte de la planificación del programa de riesgos psicosociales, el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social realizará las siguientes actividades:

a) Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.

b) Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionar herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de servidoras y servidores, en los espacios de trabajo.

**Art. 7.- Medidas de prevención e información.** - El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social implementará las siguientes actividades:

a) Socializar el presente protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción a autoridades, servidoras y servidores.

b) Informar de manera clara y precisa a todo el personal, las actividades de prevención a desarrollarse y de los objetivos que se pretenden alcanzar por parte de la Subcoordinación Nacional de Talento Humano.

c) Realizar cuestionarios de riesgos psicosociales y ejecutar el programa con todas las servidoras servidores que se encuentren en nómina.

d) Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del programa de Riesgos Psicosociales, aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

## CAPÍTULO III

### Eje de Atención

**Art. 8.- Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento.** - Las garantías que se aplicarán en el proceso de atención a los casos de acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de las servidoras y servidores, en los espacios de trabajo son las siguientes:

- a) Protección.** - Es necesario proceder con la reserva necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- b) Confidencialidad.** - Todas las personas que formen parte del procedimiento en todas las etapas, están obligados a guardar estricta confidencialidad y reserva.
- c) Imparcialidad.** - En el procedimiento se garantizará la imparcialidad y tratamiento justo para las personas involucradas.
- d) Protección y restitución de las víctimas.** - Se optará por medidas que protejan la salud del personal afectado y se buscará los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral y no revictimización.
- e) Prohibición de represalias.** - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa o en represalia en contra de las servidoras y servidores, que hayan denunciado un acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de las servidoras y servidores en los espacios de trabajo, así como también de la persona denunciada por la presunta agresión.
- f) Interpretación más favorable.** - Para un eficiente y efectivo amparo de sus derechos, se aplicarán todas las medidas de prevención y protección que les sean más favorables a las víctimas.

## CAPÍTULO IV

### Procedimiento de la Denuncia

**Art. 9.- Denuncia.** - La denuncia sobre acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de las servidoras y servidores en los espacios de trabajo, será receptada por escrito ante la Subcoordinación Nacional de Talento Humano, la que determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

Estarán legitimados para realizar la denuncia sobre acoso, discriminación y violencia, basado en género y orientación sexual de las servidoras y servidores en el ámbito laboral las siguientes personas:

- a)** La víctima o afectada/o;
- b)** Los funcionarios que hayan sido testigos del acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual de las servidoras y servidores en los espacios de trabajo del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Cuando la información proporcionada por la o el denunciante no provenga de la propia o propio interesado se deberá guardar reserva de la identidad e información del denunciante.

El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, a través de la Subcoordinación Nacional de Talento Humano, estará obligado a contrastar la información obtenida y a corroborar las circunstancias del caso y pondrá en conocimiento de la víctima el inicio del proceso investigativo.

**Art. 10.- Requisitos de la denuncia.** - La denuncia contendrá los siguientes requisitos:

- a) Nombres y apellidos del denunciante, cargo y unidad en la que presta el servicio.
- b) Nombres y apellidos de la persona contra quien se propone la denuncia.
- c) Descripción del lugar, fecha, día y hora, como también los hechos considerados como acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual en contra de un servidor/a.
- d) El anuncio de los medios probatorios que permitan corroborar los hechos denunciados.
- e) Señalar el domicilio o correo electrónico para recibir notificaciones.
- f) Firma de responsabilidad.

Si la denuncia no cumple con los requisitos establecidos en el presente artículo, el o la Subcoordinador/a Nacional de Talento Humano dispondrá que se aclare o complete en el término de tres (3) días. En el caso de no completarse o aclararse dentro de dicho término, dispondrá el archivo de la misma.

**Art. 11.- Valoración inicial y Comité Asesor.** - Recibida y calificada la denuncia, en el término de cinco (5) días, la Subcoordinación Nacional de Talento Humano emitirá un informe técnico, que recopilará los datos sobre el caso, mismo que puede incluir el análisis de los expedientes personales y testimonios de las y los servidores implicados. En todos los casos se actuará bajo confidencialidad y no revictimización; de ser necesario se contará con la valoración de un profesional con conocimientos o capacitado/a en riesgos psicosociales.

Adicionalmente, la Subcoordinación Nacional de Talento Humano podrá efectuar acciones complementarias, como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

Si del Informe de valoración inicial, la Subcoordinación Nacional de Talento Humano concluye que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual, servidoras y servidores, en los espacios de trabajo, se aplicará una o más de las siguientes medidas:

- a) Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b) Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c) En caso de que el informe concluya que la o el servidor incurrió en una falta de las estipuladas en la normativa que rige para el sector público aplicará el régimen disciplinario pertinente.

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual, servidoras y servidores, en los espacios de trabajo, se conformará un Comité Asesor, mismo que será un órgano de carácter permanente en la institución y estará conformado de la siguiente manera:

- a) Un (1) delegado/a de la máxima autoridad nominadora,
- b) Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces,
- c) Un (1) representante de los servidores y servidoras del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, elegido a través de una asamblea interna,
- d) Un (1) representante elegido por el Pleno del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, y
- e) Un (1) delegado/a de la Coordinación Técnica.

De ser necesario, el Comité Asesor podrá investigar el caso y solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de diez (10) días término, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

De existir indicios el Comité Asesor solicitará al servidor/a denunciado/a que en el término de cinco (5) días presente las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Unidad de Administración de Talento Humano- UATH, 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.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo, cuya necesidad debe estar debidamente motiva.

De identificarse un presunto delito, se recomendará por escrito a la víctima presentar la respectiva denuncia ante la Fiscalía General del Estado, sin perjuicio de que la Subcoordinación Nacional de Talento Humano remita el expediente completo a dicha entidad, así como también de manera obligatoria al Ministerio de 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, respecto de la actuación de la Subcoordinación Nacional de Talento Humano – UATH.

Una vez que la Subcoordinación Nacional de Talento Humano reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual de servidoras y servidores, en los espacios de trabajo, mediante el Informe Final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

La Subcoordinación Nacional de Talento Humano podrá activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

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

Una vez aplicados todos los pasos indicados se procederá a informar las acciones realizadas a las personas involucradas.

**Art. 12.- Proceso.** - Dentro del término de cinco (5) días de concluida la etapa de valoración inicial, la Subcoordinación Nacional de Talento Humano emitirá el respectivo informe en consideración a la recomendación del Comité Asesor, que contendrá los antecedentes del caso, la normativa aplicable, las actuaciones realizadas, el análisis y valoración de las pruebas, las conclusiones y recomendaciones pertinentes, entre ellas, las medidas de seguimiento y acompañamiento a la víctima respetando su no revictimización.

La máxima autoridad o su delegado, tomará en consideración la o las recomendaciones emitidas mediante informe de la Subcoordinación Nacional de Talento Humano, el cual contendrá los antecedentes del caso, la normativa aplicable, las actuaciones realizadas, el análisis y valoración de las pruebas, las conclusiones y la recomendación sobre la sanción a imponerse con base a la normativa vigente.

**Art. 13.- Resolución de archivo.** - La Subcoordinación Nacional de Talento Humano, archivará la denuncia en los siguientes casos:

- a) De no completarse la denuncia, por parte del denunciante de acuerdo a los requisitos establecidos en el artículo 10 del presente protocolo;
- b) La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

**Art. 14.- Seguimiento y control.** - La Subcoordinación Nacional de Talento Humano realizará un registro y seguimiento de los casos de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual de servidoras y servidores en los espacios de trabajo.

Se dará un seguimiento y control de causas respetando los derechos de las partes, y poniendo especial atención a la no revictimización de la víctima, reportando trimestralmente al Ministerio del Trabajo, los registros de denuncias de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual de servidoras y servidores en los espacios de trabajo.

## CAPITULO V

### Ejes de No Revictimización, Reparación y Sanción

**Art. 15.- Medidas de no Revictimización.** - Las servidoras y servidores, que sean víctimas de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual en los espacios de trabajo debidamente verificados por la Subcoordinación Nacional de Talento Humano, tendrán el apoyo del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social para promover su no revictimización.

**Art. 16.- Reparación.** - el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera el caso sea aconsejado por los especialistas pertinentes, se procederá con el traslado o cambio administrativo, bajo su conocimiento, petición y aceptación, situación que implicará de ninguna forma la disminución de sus responsabilidades laborales.

En los casos que así lo ameriten el servidor/a y trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

**Art. 17.- Sanción.** - Las medidas de sanción se aplicarán de acuerdo a las siguientes directrices:

**b) Para servidores/as amparados bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP y su Reglamento General.** - En caso de confirmar la agresión se aplicará el régimen disciplinario correspondiente, conforme a la normativa laboral vigente, sin perjuicio de determinarse una sanción prevista en el literal l) del artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Si se determina que la falta cometida es grave, esta será resuelta por parte del Ministerio del Trabajo; y,

**c) Para trabajadores/as amparados bajo el régimen del Código de Trabajo:** Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por el Inspector 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 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.

## DISPOSICIÓN GENERAL

**PRIMERA.-** En todo lo no previsto en el presente Protocolo de Prevención y Atención en casos de acoso, discriminación y violencia, basados en género y orientación sexual del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Administración de Talento Humano del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social; los acuerdos ministeriales que dicte para el efecto el Ministerio del Trabajo, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y demás normativa aplicable.

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** De la ejecución del Protocolo de Prevención y Atención en casos de Acoso, Discriminación y Violencia, basados en Género y Orientación Sexual del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, encárguese a la Subcoordinación Nacional de Talento Humano.

**SEGUNDA.-** De la socialización del Protocolo de Prevención y Atención en casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia Contra la Mujer en el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, encárguese a la Coordinación General de Comunicación Social, Comunicación Participativa y Atención al Ciudadano.

**TERCERA.-** En todo lo no previsto en el presente Protocolo o en el caso de duda en su aplicación, el Pleno del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social la absolverá y su cumplimiento será obligatorio e inapelable.

**CUARTA.-** El presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA, BASADO EN GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DEL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Pleno del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

**QUINTA.-** Disponer a la Coordinación General de Comunicación Social, Comunicación Participativa y Atención al Ciudadano, proceda a la publicación de la presente resolución, en la página web institucional.

**SEXTA.-** Disponer a la Secretaría General notifique con el contenido de esta Resolución al Registro Oficial para su publicación, y a la Coordinación General de Asesoría Jurídica, a la Coordinación General Administrativa-Financiera, a la Subcoordinación Nacional de Talento Humano, a la Coordinación General de Comunicación Social, Comunicación Participativa y Atención al Ciudadano, a fin de que procedan conforme corresponda dentro del ámbito de sus competencias.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** La presente resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación.

Dado en la sala de sesiones del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, en el Distrito Metropolitano de Quito, hoy treinta de marzo de dos mil veintidós.

Abg. Hernán Stalin Ulloa Ordóñez

**PRESIDENTE**

**CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL**

**CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL,  
SECRETARIA GENERAL.-** Certifico que la presente resolución fue adoptada por el Pleno del CPCCS, en la Sesión Ordinaria No. 010, realizada el 30 de marzo de 2022, de conformidad con los archivos correspondientes, a los cuales me remito. **LO CERTIFICO.-**

Mgs. Liberton Santiago Cueva Jiménez  
**SECRETARIO GENERAL**  
**CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL**