



GAD PROVINCIAL
SANTO DOMINGO
DE LOS TSÁCHILAS

ANEXO 2

**CAPACITACIÓN
PROTOCOLOS
DISCRIMINACIÓN
ACOSO LABORAL**

DE

PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2024

Ing. Juan Carlos Gómez S

Agredinor

Rf

Memorando Nro. GADPSDT-SOSM-2024-0493-M

Santo Domingo de los Tsáchilas, 10 de septiembre de 2024

PARA: Mgs. Wilson Ruben Palma C.
Director de Seguridad, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos y Desastres Naturales

ASUNTO: Informe "Socialización sobre la discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios laborales"

Sírvase encontrar Informe Técnico, sobre la "SOCIALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, Y TODO TIPO DE VIOLENCIA EN LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES" mismo que fue dirigido al personal bajo el Régimen de LOSEP.

ADJUNTO:

Nº Fojas 10

Particular que pongo en conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,

Psic. Sandra Elizabeth Chávez A.
PSICÓLOGA CLÍNICA



GAD Provincial
Santo Domingo de los Tsáchilas
RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS
DIRECCIÓN DE ... • ... SALUD OCUPACIONAL,

10 SEP 2024

BIENESTAR SOCIAL, RI:

Trámite

Nombre:

RIESGOS NATURALES
8:55

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, BIENESTAR SOCIAL, RIESGOS Y
DESASTRES NATURAL

Para Ing. Wilson Rubén Palma
 **DIRECTOR DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL,
 BIENESTAR SOCIAL, RIESGOS Y DESASTRES NATURALES**

Asunto CAPACITACIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y
 TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS
 ESPACIOS LABORALES

Fecha **30 de agosto de 2024**

**DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS
LABORALES**

RESPONSABLES: Chávez Sandra
Rea Gladys

TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO.....	2
i. Discriminación laboral:.....	2
ii. Acoso laboral	2
iii. Violencia contra la mujer en el trabajo:	2
iv. Daño:.....	2
v. Víctimas:	2
RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos.....	5
3. JUSTIFICACIÓN	5
3.1 Ámbito de aplicación	5
4. DESARROLLO	5
5. MARCO TEÓRICO.....	6
5.1 MARCO LEGAL	6
5.2 Constitución de la República del Ecuador.....	6
5.3 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer.....	7
Código de Trabajo.....	7
6. TIPOS DE VIOLENCIA.....	8
6.1 Física	8
6.2 Psicológica	8
6.3 Sexual.....	9
6.4 Virtual	9
6.5 Simbólica.....	9
6.6 Gineco-obstétrica	9
7. CONCLUSIÓN	10
8. RECOMENDACIONES	11
9. ANEXOS.....	11

GLOSARIO

- i. **Discriminación laboral:** La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ii. **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.
- iii. **Violencia contra la mujer en el trabajo:** 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, etc.
- iv. **Daño:** Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, mengua, agravio, de un derecho de la víctima.
- v. **Víctimas:** Se considera a la mujer y/o demás miembros integrantes del núcleo familiar que sufran violencia o afectación ejecutada por un miembro de la familia.

RESUMEN

Con el objetivo de garantizar ambientes laborales seguros y libres de violencia, La Dirección de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos y Desastres Naturales, socializó el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo.

Este informe tiene como objetivo principal establecer lineamientos de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo.

Además, permite determinar las acciones necesarias para identificar e intervenir cuando una trabajadora sea víctima de estas situaciones. La discriminación lleva muchas veces a que la víctima con el tiempo presente patologías graves, como: estrés laboral, ansiedad, depresión, mobbing, trastornos por estrés postraumáticos.

Según define el protocolo, el acoso laboral es todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo. Por su parte, la violencia contra la mujer en el ámbito laboral son aquellas acciones que obstaculizan el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia.

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.

La capacitación fue dada con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as del Gad Provincial, 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 afectados/as.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

- Impartir medidas para prevenir la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los servidores/as del GAD Provincial de Santo Domingo de los Tsáchilas.

2.2 Objetivos Específicos

- Socializar medidas de prevención sobre cualquier tipo de violencia a los servidores/as sobre la importancia del respeto, la igualdad de género y la prevención de violencia y discriminación en los espacios de trabajo.
- Impulsar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas de trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN

Cumplir con las disposiciones legales relacionadas a violencia de género, discriminación, acoso laboral, violencia en toda forma contra la mujer determinadas 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.

3.1 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 Santo Domingo de los Tsáchilas.

4. DESARROLLO

Dando cumplimiento a lo establecido en el Protocolo sobre la discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios laborales, la Unidad de Psicología y Trabajo Social, dieron inicio con la capacitación, misma que fue impartida al personal amparado bajo el Régimen de la LOSEP, con lo que se pretende dar a conocer a los servidores/as de cómo se debe actuar ante una situación donde se presenten casos de algún tipo de violencia, de esa manera precautelar la integridad física, psicológica.

La violencia, el acoso, y la discriminación contra la mujer en el mundo laboral, muchas veces abarca una amplia variedad de acciones, comportamientos y actitudes que

representan situaciones denigrantes, soeces e inaceptables. Generando este tipo de acto en la mujer estrés, ansiedad, miedo, persecución, angustias, retraimiento, baja autoestima y ausentismo en los lugares de trabajo.

La capacitación fue dirigida por el Abg. Angel Chum profesional en libre ejercicio, la profesional de Psicología y Trabajo Social, quienes mencionaron sobre los parámetros sociales y legales que amparan y protegen a las personas víctimas de cualquier tipo de violencia.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 MARCO LEGAL

La normativa nacional e internacional establece las obligaciones del Estado para actuar de manera diligente en la prevención de la violencia de género y el acoso. En tal sentido, estas normas deben ser operativizadas de la manera más eficaz y eficiente en todos los casos, con la finalidad de otorgar una verdadera protección de las personas que han sido vulneradas en su derecho a una vida libre de violencias.

De acuerdo con la normativa vigente en el Ecuador, la violencia es considerada como un problema de salud pública (artículo 31 Ley Orgánica de la Salud). Por lo tanto, le corresponde principalmente al Estado, así como a la sociedad actuar, hacerle frente. Para esto, se cuenta con leyes que protegen a las víctimas y sancionan todo hecho que atente contra la integridad, la dignidad humana y la vida.

En el caso concreto de violencia, en el ámbito nacional, entre la normativa legal vigente más relevante se encuentra la Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, el Código Orgánico Integral Penal, y la Ley Orgánica de la Salud.

5.2 Constitución de la República del Ecuador

Artículo 11, numeral 8: El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y

ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

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.

Artículo 35: 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.

5.3 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer

Artículo 1: Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Artículo 3: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Código de Trabajo

Artículo 2: Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Artículo 3: Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de

urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. [...] En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Artículo 42: Obligaciones del empleador. - 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.

Artículo 44: Prohibiciones al empleador. Prohíbese al empleador. Actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

6. TIPOS DE VIOLENCIA

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

6.1 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.

6.2 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.

6.3 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 matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco. Así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas.

6.4 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.

6.5 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 la persona.

6.6 Gineco-obstétrica

Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco- obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de

la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico.

7. CONCLUSIÓN

La socialización sobre las medidas preventivas de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios labores, servirán de guía y respaldo para tener conocimiento sobre que es la violencia, los tipos, como actuar ante un caso de agresión física, psicológica, sexual y moral.

Respecto al acoso sexual, el Código Penal prohíbe dicha práctica haciendo alusión a los entornos de trabajo, pero no lo hace desde una perspectiva de género. El marco legislativo ecuatoriano prohíbe también cualquier tipo de discriminación y actos de odio, a la vez que especifica determinados grupos de atención prioritaria ya sea por desigualdades, exclusión, discriminación o violencia.

Por otra parte, la legislación laboral determina la participación de forma equitativa, con paridad de género, igualdad de oportunidades, de acceso, de remuneración y de promoción en el trabajo. También establece la libertad de trabajo y contratación, la libertad de asociación sindical y de afiliación y desafiliación.

En cuanto a las políticas de prevención y sanción, el marco legislativo dispone procedimientos de denuncia, sanciones, programas de prevención, vías de reparación y controles de aplicación en torno a la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral, así como medidas específicas de protección hacia las mujeres ante estas situaciones. Asimismo, existen programas de sensibilización y formación sobre prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra las mujeres.

8. RECOMENDACIONES

- Se continuará con las Sensibilización y capacitación en temas de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo a los servidores/as del GADPSDT, por cuanto es de vital importancia que asistan a la capacitación.
- Es importante que los jefes inmediatos colaboren para la asistencia de los servidores/as a las capacitaciones posteriores, a fin de cumplir con el Programa antes indicado.
- De esta forma se potenciarán ambientes sanos y adecuados en los cuales se puedan desarrollar las actividades diarias, de manera que se acreciente la autoestima, y por ende la productividad laboral.

9. ANEXOS

Registro de asistencia-Capacitación

Trípticos

- Calamidades domesticas
Campaña del Secretario General de las Naciones Unidas, para poner fin a la violencia contra las mujeres.

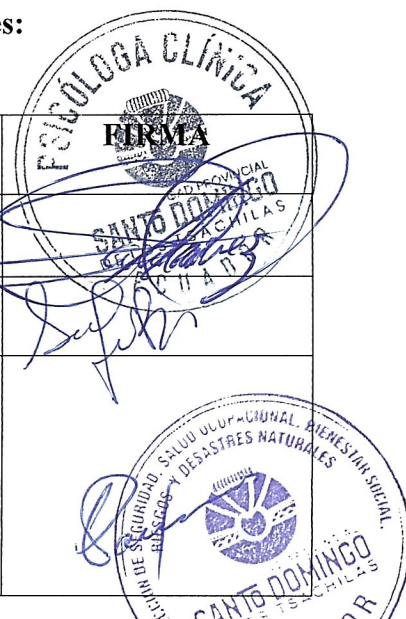
Guía informativa

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

Registro fotográfico de la capacitación

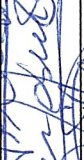
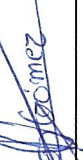
Particular que ponemos en su conocimiento para los fines pertinentes:

ACCIÓN	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Psic. Sandra Chávez	Psicóloga Clínica	
	Mgs. Gladys Rea	Trabajadora Social	
Revisado y aprobado	Ing. Wilson Rubén Palma	Director de Seguridad, Salud Ocupacional, Bienestar Social, Riesgos y Desastres Naturales	



DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES

RESPONSABLES	Psic. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	30-8-2024

N°	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRES Y APELLIDOS	No DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	1708689839	Ayde Horra	099730421	Asistente Administrativa	
2	1713458824	Julia Andrade	0979448274	Analista Vigilancia	
3	171156790-7	Ana Zuley Vázquez	0993301543	Asistente Admin.	
4	1716853559	Fernando J. Bojórquez	0991295646	Responsable de Proceso	
5	1719268086	René Tabango	0982258188	Técnico FOSIDA	
6	1802784999	Eunor Pedraza	0955069106	Analista FOSIDA	
7	172039556-5	Diego Javier Gómez Celi	0994083618	Inventurador	
8	171051134-4	CYNTHIA BUIZ	0968032538	ASISTENTE DE GOBIERNO LOCAL	
9	1720325370	Diana Caldeón Peraza	0982217736	dian-calde@hotmail.com	
10	1305409132	Marcial Chovillo	0983500718	analista	

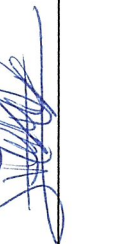
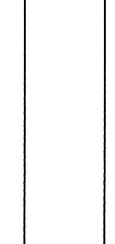
DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES

RESPONSABLES	Psic. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	30-8-2024

N°	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRES Y APELLIDOS	No DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	1708697832	Doris Pacheco C.	0997330689	Analista Productivos	
2	1722428917	Raúl López H	0926134061	Ast. T.H.	
3	171335/631	Oswaldo Morales	0985698861	Analista del Centro de Capacitación	
4	2300250095	Byron Mina Carrillo	09884710683	A. Nomina	
5	2300119033	Berry Herrera	0981394920	Director de S.H.	
6	1716325566	Sonia Coloma	09895271686	Analista de Honoraria	
7	2300829830	Dayana Mendoza	09871644872	Parante	
8	2300376411	Victor Flores	0979160248	Asistente Cooperant	
9	172331828-1	Carlos Cevallos	0980237161	Analista Cooperant	
10	418793027	Byron Agila	019665425	tecnico informatica	

DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES

RESPONSABLES	Psi. Sandra Chávez Lic. Trab.Soc. Gladys Rea
FECHA	30-8-2024

N°	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRES Y APELLIDOS	No DE TELÉFONO	CARGO	FIRMA
1	1718035387	Javier Osvaldo Balanzo Zumbado	0997781906	Analista de conectividad	
2	172719854	Víctor Hugo González Sagasta	0743635409	Coordinador	
3	1719787184	MARJORIE MARLENE NARUPÉZ	0996530824	ANALISTA ADMINISTRATIVO	
4	0952028520	Sally Ana Ortiz y orrntly	0944194143	Asistente Administrativo	
5	230082311-6 09774636737	Vestor Albán	0979636782	Sistemas	
6					
7					
8					
9					
10					



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

EN 1999
la Asamblea General
de la ONU declaró
el 25 de noviembre
como el Día
Internacional
de la Eliminación
de la Violencia
contra la Mujer.

EN MUCHAS CULTURAS
EL COLOR NARANJA
SE ASOCIA CON EL FINAL DE UN CICLO
Y EL PRINCIPIO DE UNO NUEVO...

...SÉ PARTE DE ESTE
NUEVO CICLO

LIBRE DE VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES

¡**INFÓRMATE** sobre las formas
y las consecuencias de la violencia
y los mecanismos que existen para
prevenirla y sancionarla.

HABLA con tu familia,
tus amigos, en tu escuela,
tu barrio y tu comunidad.

¡**ACTÚA!** Ponle un alto
a la violencia
contra las mujeres.

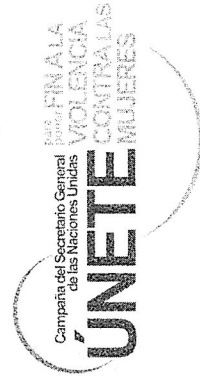
EXPRESA TU COMPROMISO
VISTIENDO UNA PRENDA

COLOR NARANJA
EL 25 DE CADA MES

ONU Mujeres es la entidad de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.
Av. Amazonas N32-37 | La Granja, Piso 2 | Quito - Ecuador | T. (+593 2) 246 03 30 / 246 03 32 | Correo-e: comunidades.ecuador@unwomen.org | <http://ecuador.unwomen.org/es>

**POR UN PAÍS LIBRE DE VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS**
¡INFÓRMATE. HABLA. ACTÚA!
Menos violencia. Más Ecuador.

El presente documento es una publicación de la Oficina de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) en Ecuador. Fue elaborado por la Oficina de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) en Ecuador. Fue elaborado por la Oficina de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) en Ecuador.



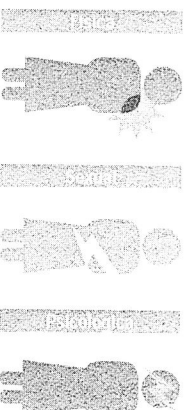
EN ECUADOR
6 de cada 10 mujeres
han experimentado
alguna forma de
violencia en el
transcurso de su vida,
ya sea psicológica,
física, sexual o
patrimonial.



VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

UNA PANDEMIA MUNDIAL QUE ADOPTA MUCHAS FORMAS
Ya sea en el hogar, en la calle o en los conflictos armados, la violencia contra las mujeres es una PANDEMIA MUNDIAL que ocurre en espacios PÚBLICOS y PRIVADOS.

FORMAS DE VIOLENCIA



VIOLENCIA SEXUAL

Los actos de violencia sexual pueden ocurrir en distintas circunstancias y entornos. Entre ellos:

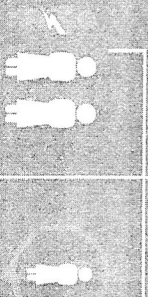
Violación (a) interior del matrimonio u otro tipo de relaciones, por parte de extraños, y durante un conflicto armado)

Avances sexuales no deseados o acoso sexual. Incluido el hecho de pedir sexo a cambio de favores.

Abusos sexuales a niñas y niños.

Convivencia o matrimonio forzados, incluido el matrimonio infantil.

DATOS BÁSICOS



En algunos países, hasta una tercera parte de las mujeres han sufrido acoso sexual desde los 15 años de edad.

DATOS BÁSICOS

En todo el mundo, cada una de tres mujeres ha sufrido violencia sexual o sexual forzada en su vida. En algunos países, la violencia sexual puede ser perpetrada por familiares y comunidades.



260 millones

TRATA DE SERES HUMANOS Y EXPLOTACIÓN SEXUAL FORZADA



¿Que es la trata de seres humanos?



La trata de seres humanos es la adquisición y explotación de personas por medio de la fuerza, la estafa o engaño. Esta explotación incluye a niños, niñas, mujeres y niñas en riesgo de explotación sexual y a niñas de ellas, se les obliga sexualmente.

DATOS BÁSICOS

4,5 MILLONES de personas son víctimas de la explotación sexual forzada.

EL 98 POR CIENTO de ellas son mujeres y niñas.

TRATA DE SERES HUMANOS Y EXPLOTACIÓN SEXUAL FORZADA



¿Que es la mutilación genital femenina?



La mutilación genital femenina incluye procedimientos que alteran o eliminan totalmente o parcialmente los órganos genitales femeninos por motivos no médicos. Además de poder ejercer físico y psicológico, la práctica conlleva muchos riesgos sanitarios, entre ellos la muerte.

133 MILLONES

1/3 INFERIOR

MATRIMONIO INFANTIL

“Desde siempre he aprendido a decir sí a todo. Pero hoy he decidido decir no.”

DATOS BÁSICOS

700 MILLONES

Las niñas por las que se casan antes de los 18 años de edad son 700 millones. De ellas, 2,5 veces más, viven en países de ingresos bajos y medios.

¿Que impacto tiene el matrimonio infantil?



El matrimonio infantil normalmente implica poner fin a la educación de una niña, su vocación y su derecho a elegir la vida que quiere. Diversos datos de investigación confirman que las niñas que se casan en su infancia tienen un mayor riesgo de sufrir violencia por parte de su compañero en comparación con las niñas de la misma edad que se casan más mayores.

¿Y yo qué puedo hacer?

- **APRENDE** a identificar las formas de violencia. Aunque se den en el ámbito de la familia, son violencia.
- La violencia y la discriminación son delitos, y las leyes te amparan. **CONÓCELAS.**
- Existen espacios de atención y organizaciones que pueden orientarte sobre qué hacer. **ACUDE** a ellos.
- **DENUNCIA** actos de violencia. El silencio no ayuda a evitar que se vuelvan a producir.
- **NO ES TU CULPA.** La violencia no está motivada por la forma de vestir, de hablar o de portarse.
- Si conoces a alguna persona que ha sido víctima de violencia basada en género o violencia sexual, no la culpes y **ACOMPÁÑALA** a los centros de atención donde puede recibir apoyo.



COCA

Casa Paula
Calle Padre Miguel de Guaran y Gregorio de Almundia. Barrio Conoñas • Telf.: (06) 288 1917

CUENCA

ACNUR
Sucre 5-34 y Mariano Cueva • Telf.: (07) 283 4633
Comisaría de la mujer y la familia del cantón Cuenca
Benigno Malo 12-63 entre Sangurima y Antonio Vega Muñoz • Telf.: (07) 284 6607 / 282 4015
Corporación Mujer a Mujer
General Torres 7-45 y Presidente Cordova • Telf.: (07) 284 3988 / 282 399
Grupo de apoyo al movimiento de mujeres del Azuay GAMMA
Av. Rehiglo Crespo y Guayas. Ed. San José • Telf.: (07) 288 0431
Fundación Maria Amor
Telf.: (07) 2832 817
Red Interinstitucional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar en Cuenca, RIAP- VIF
Telf.: (07) 284 3988 / 283 2817 / 288 0431

ESMERALDAS

ACNUR
Calle Guayaquines 004 y Segunda, Ciudadela Los Almendros • Telf.: (06) 271 5763 / 09 8949 5530
Centro de Apoyo Familiar MIES-INFA (ICAF)
Bolivar 813 y Rocafuerte • Telf.: (06) 272 6140
Clinica Jurídica Universidad Luis Vargas Torres
Calle Hilda Padilla y Av. Kennedy, frente a la cascada de Toni
Comisarias primera y segunda de la Mujer y la Familia
Bolivar y Manuela Cañizales. Edificio Gobernación, 2do • Telf.: (06) 272 1451
Fundación Foro de Desarrollo Integral de la Mujer y la Familia (FODIMUF)
Barrio La Propicia # 2, sector La Chamera • Telf.: (06) 270 0757

GUAYAQUIL

ACNUR
Pablo Hanibal Vela, Mz. 1085 y Justino Cornejo Ciudadela Kennedy Norte. Ed. Gobierno del Litoral. Telf.: (04) 268 4014
CEPAN GUAYAQUIL
Av. Francisco Robles y Tercer Callejón 44, junto Mercado Caraguay • Telf.: (04) 244 7347-244 6945- 09 9415 1219
Comisaría de la Mujer y la Familia
Gobernación del Guayas: (04) 232 2629

Comisaría Primera de la Mujer y la Familia - Oficina técnica de justicia especializada de violencia intrafamiliar
Cda. Nueve de Octubre, Calle 6ª y Av. 7ª (esq.) • Telf.: (04) 255 6540

Fiscalía Provincial del Guayas Unidad de Violencia Sexual e Intrafamiliar
Calle Victor Manuel Rendon y Cordova (junto a Iglesia La Merced) 3ero. • Telf.: (04) 259 6700

Unidad de Vigilancia Comunitaria del Cuartel Modelo - Unidad de Violencia de Género
Av. De Las Américas, junto al Cuartel Modelo • Telf.: (04) 370 2840

Unidad De Vigilancia Comunitaria de El Recreo - Durán
Cda. El Recreo IV Etapa • Telf.: (04) 370 3120

IBARRA

ACNUR
Calle Juan Francisco Bonilla 214 y Salinas • Telf.: (06) 260 1366 / 260 3434 / 260 4957 / 099 497 8315 / 099 320 9683

ACUDE A UNA UNIDAD DE POLICÍA COMUNITARIA (UPC), UNIDAD DE VIGILANCIA COMUNITARIA (UVC) O A UNA COMISARÍA/JUZGADO DE LA MUJER Y LA FAMILIA.

Comisaría de la Mujer y la Familia

Calle Flores No.637, Ed. El Torreón, Piso 2 • Telf.: (06) 260 4000
Fundación Mujer Identidad y Género
Flores 6-37 y Bolívar (Parque Moncayo). Edificio el Torreón, Planta Baja • Telf.: (06) 295 1961

Pastoral Migratoria

Av. Atahualpa 26-95 y Río Tupin • Telf.: (06) 265 0744 / 265 0347

Centro de Atención Integral a la Mujer y la Familia

Calle Salinas 15-15, y 9 Octubre, Colacachi • Telf.: 301 7179 (Satellit)

LAGO AGRIO

ACNUR
Guayas entre Venezuela y Loja • Telf.: (06) 282 0212 / 282 0517 / 282 0511 / 099 377 1445

Casa Amiga

Via Aguariño Km. dos y medio, diagonal al colegio Pacifico Cembranos • Telf.: (06) 236 6343 / 098 682 6822.

Comisaría de la Mujer y la Familia

Jorge Aranzco y Vicente Narváez. Edif. Gobernación • Telf.: (06) 283 4620

QUITO

ACNUR

Av. Amazonas 2889 y la Granja. Edificio Naciones Unidas • Telf.: (02) 246 0330
CAI Matilde
Diego Méndez, Oe3-12 y Versalles, esq. • Telf.: (02) 255 6219

SAN LORENZO

Centro de Apoyo Familiar MIES-INFA (ICAF)
Armada Nacional y Tacito Ortiz • Telf.: 2781792
Apoyo legal, psicológico y social
Organización Hebrea de Ayuda para Inmigrantes y Refugiados (HIA)
Calle Imbabura y 10 de Agosto • Telf.: (06) 278 1779
Servicio Jesuita para Refugiados y Migrantes (SJRM)
Imbabura y Tacito Ortiz Telf.: (06) 278 1396

SANTO DOMINGO

ACNUR
Río Chiribío 136 y Echanda • Telf.: (02) 275 9715
Patronato Municipal de Amparo Social Tachila
Urbanización Cadmo Zambrano, cerca del cuerpo de Bomberos: (02) 274 2566
Comisaría de la Mujer
Edificio Gobernación • Telf.: (02) 275 3344 ext. 8, 103
Red de Mujeres Santo Domingo
Calle Antonio Ante, entre vía Quevedo y anillo vial, sede ACJ.
Frente de Lucha poder popular y de mujeres,
Galapagos y Ambato • Telf.: (02) 2752314

TULCAN

ACNUR
Holanda entre Italia y Av. Tulcanaza frente al asilo de ancianos Sara Espindola • Telf.: (06) 296 2137 / 098 820 5907
Asylum Access
Bolívar entre 10 de Agosto y Ayacucho • Telf.: (06) 298 8097
Comisaría de la Mujer y la Familia
Sucre y Ayacucho, edificio de la Gobernación, 2do. • Telf.: (06) 298 0773
Patronato de Amparo Social Gobierno Municipal de Tulcán
Ejido Sur - Centro Integral Familiar • Telf.: (06) 298 0776
Pastoral Social-Caritas, Area de Promoción de la Mujer
Olmedo y 10 de Agosto. Edificio de la biocesis • Telf.: (06) 298 3950



La Agencia de la ONU para los refugiados



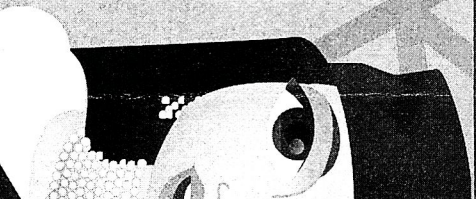
Los gritos, los golpes,
las humillaciones...
SON VIOLENCIA
CONOCE TUS DERECHOS

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 reconoce y garantiza el derecho de las personas a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado (Art. 66. b).

Sin embargo, la violencia basada en género y violencia sexual representan uno de los principales problemas que enfrenta la sociedad.

¿Qué es?

La violencia basada en género y violencia sexual comprenden todo acto de agresión o daño, perpetrado contra la voluntad de la persona y que se basa en las diferencias de sexo y género entre hombres y mujeres.



Tipos de violencia:

Toda forma de contacto sexual sin consentimiento. Incluye la imposición a tener relaciones o prácticas sexuales, mediante el uso de fuerza física, intimidación, amenazas o cualquier otro medio coercitivo.

Violación e intento de violación son ejemplos, así como besos, caricias o toqueteos no deseados.

Es todo acto de fuerza que cause daño, dolor o malestar en la persona agredida, cualquiera que sea el medio empleado y sus consecuencias. Este sería el caso de golpes, empujones, patadas, mordiscos o todo aquello causado por quien agrede usando sus manos y objetos.

Negación de recursos, oportunidades o servicios: La denegación del acceso legítimo a recursos o a oportunidades de ganarse el sustento, servicios de educación, salud u otros servicios sociales. Por ejemplo, impedir que una viuda reciba una herencia, ingresos sustraídos por la fuerza por una pareja o miembro de la familia, una mujer a quien se le impide utilizar anticonceptivos, una niña a quien se le impide asistir a la escuela.

También son tipos de violencia basada en género el matrimonio forzado y otras prácticas tradicionales dañinas como el infanticidio femenino, la preferencia sobre un hijo varón, el crimen de honor.

¿Dónde puede ocurrir?

En muchos casos estos tipos de violencia se dan en el ámbito del hogar y la familia, o de personas con las que existe una relación afectiva o de confianza. También se puede dar en la vida pública y en el lugar de trabajo.

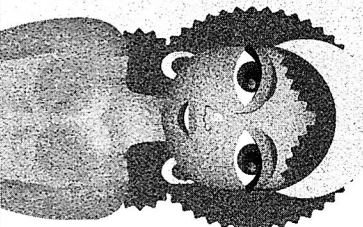
¿A quien afecta?

La violencia nos afecta a todos los géneros, pero los hombres somos más vulnerables a la violencia sexual. Por otro lado, las mujeres somos más vulnerables a la violencia física y psicológica. Sin embargo, la violencia basada en género afecta a todas las personas, independientemente de su género.

¿Qué pasa en Ecuador?

- En Ecuador, 6 de cada 10 mujeres han sufrido algún tipo de violencia basada en género.
- Una de cada 4 mujeres ha sufrido violencia sexual, aunque más del 53% aseguran haber sufrido violencia psicológica.
- El 87% de las mujeres que sufren violencia física es por parte de sus parejas.
- Desde 2007, Ecuador cuenta con un PLAN NACIONAL DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO HACIA NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y MUJERES.

Toda acción u omisión que cause daño, dolor, perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la autoestima. Insultos, humillaciones, desprecios o amenazas que generen en la víctima que se sienta despreciada, indefensa e incluso culpable de las reacciones de su pareja o quien le agrede.



La Agencia de la ONU para los refugiados

Latinoamérica
Comisión Interamericana de Derechos Humanos
FIN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
UNETE

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

DE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN
ACOSO LABORAL
Y TODA FORMA DE
VIOLENCIA CONTRA
LA MUJER EN LOS
ESPACIOS DE
TRABAJO



Secretaría de
Mujer

León

TABLA DE CONTENIDOS

I. OBJETIVO PRINCIPAL	4
II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
IV. MARCO NORMATIVO	6
V. GLOSARIO DE TÉRMINOS	7
VI. EJE DE PREVENCIÓN	7
6.1. Implementación de la cultura preventiva	7
6.2. Programa de riesgos psicosociales	8
6.3. Medidas de prevención e información	8
VII. EJE DE ATENCIÓN	9
7.1. Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento	9
7.2. Fases de actuación en el sector público	11
7.2.1. Solución de Conflictos Laborales	11
7.2.2. Activar Proceso de Intervención	12
7.2.3. Resolución de archivo	14
7.2.4. Seguimiento y control	14
7.3. Fases de actuación sector privado	15
7.3.1. Solución de Conflictos Laborales	15
7.3.2. Activar Proceso de Intervención	15
7.3.3. Resolución de archivo	16
7.3.4. Seguimiento y control	20
VIII. EJES DE PREPARACIÓN Y SANCIÓN	21
8.4. Garantías y medidas	21
8.5. Medidas de sanción	22
8.3. Medidas adicionales	22
IX. BIBLIOGRAFÍA	23



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

En virtud de la misión del Ministerio del Trabajo, la cual contempla el Estado Orgánico por Procesos, emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. 0124 de 2017, 0052 de 18 de abril de 2018, se define la discriminación en el Registro Oficial Nro. 124 de 03 de febrero de 2020, es "Ser la institución, sector o de políticas públicas de trabajo, espacio de trabajo, entorno del sector público que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales, su ejecución, elección de procesos, en casos, víctimas, transacciones, y denuncias, enmarcados en modelos de gestión, legal, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solución, para el bienestar, el bienestar, en igualdad de oportunidades, por la mujer, garantizar, el bienestar, de Estado, la emisión de un proceso de prevención, atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo".

I. OBJETIVO PRINCIPAL

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las servidoras/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en los sectores público y privado.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, en los espacios laborales.
- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas institucionales.
- 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.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo, regirá en todas las instituciones y entidades del sector público de conformidad con el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo empresas públicas; y, sector privado, bajo la regulación de la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, Código del Trabajo.

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, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución o Empresa.



Futuro

León

En el Sector Privado, las empresas serán clasificadas de acuerdo a los umbrales establecidos en el artículo 3 de la Decisión 702 de la Comunidad Andina (CAN) con fundamento en el volumen de sus ventas anuales (V) y el número de personas ocupadas (P), de acuerdo al siguiente detalle:

- **Microempresas:** Una empresa con una nómina de 1 a 9 personas y ventas anuales menores a \$100.000;
- **Pequeñas Empresas:** Una empresa con una nómina de 10 a 49 personas y ventas anuales de \$100.001 a \$1'000.000.
- **Medianas (A):** Una empresa con una nómina de 50 a 99 personas y ventas anuales de \$1'000.001 a \$2'000.000.
- **Medianas (B):** Una empresa con una nómina de 100 a 199 personas y ventas anuales de \$2'000.001 a \$5'000.000.
- **Grandes Empresas:** Una empresa con una nómina de 200 personas o más y ventas anuales superiores a los \$5'000.001.

IV. MARCO NORMATIVO

- 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 - (CEDAW)".
- 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",
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica del Servicio Público,
- Ley Orgánica de Empresas de Empresas Públicas,
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las



Futuro

León

- Mujeres.
- 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.

V. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o mas 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.¹

Se entenderá también 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, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.²

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: 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.

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.

VI. EJE DE PREVENCIÓN

6.1 Implementación de la cultura preventiva

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as tanto públicos como privados 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.

Los responsables de entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado deberán adoptar las siguientes medidas:

1. Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
2. Aplicar 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 del personal.
3. Brindar 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.

4. Difundir 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.

Programa de Pós-graduação em Engenharia de Software

En todas las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado que cuenten con más de diez (10) personas en nómina, de conformidad con la normativa vigente, deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales, las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado podrán anclar las siguientes actividades:

1. 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.
2. Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

6.3 Medidas de prevención e información

Las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado deberán implementar las siguientes actividades:

3. 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.
4. Informar de manera clara y precisa, a todo el personal, de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un seguimiento del área de Talento Humano o responsable equivalente.
5. Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los trabajadores/as o servidores/as que se encuentren en nómina.
6. 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.

THE
WORLD'S
LARGEST
AND
MOST
VARIOUS
ASSORTMENT

7.1 Criterios generales para la selección y garantías del procedimiento

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.

Las garantías 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:

- a. **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.
- b. **Confidencialidad.** - Las personas que intervengan en el procedimiento

tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.

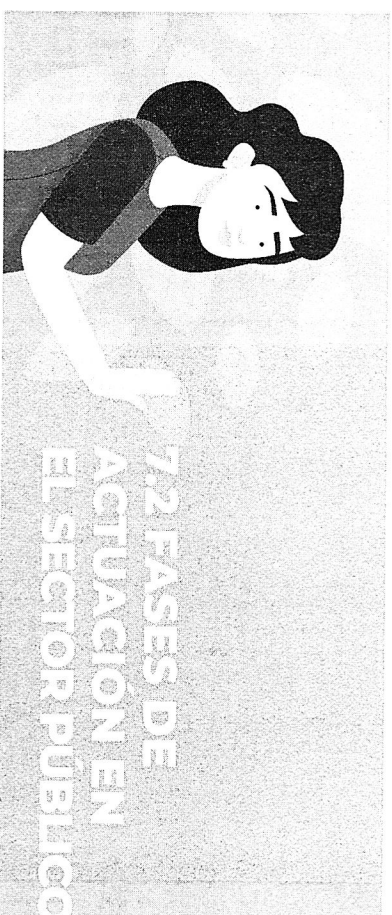
c. *Imparcialidad* - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

d. *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.

e. *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.

f. *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 servidores/as y trabajadores/as en situación de discriminación y/o acoso laboral.

g. *No reincidencia* - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.



Fase 1 - Solicitud de intervención

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces; o, la máxima autoridad o su delegado.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. La Unidad Administrativa o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

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

Fase 2 - Valoración inicial

- a. Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada de la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH o quien haga sus veces, 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.

- b. Adicionalmente, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

Fase 3 - Resolución

7.2.1 Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Administración de Talento Humano – UATH, se 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, se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

7.2.2 Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se recomienda usar los siguientes modelos de intervención:

- Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la institución formado por:
 - Un (1) delegado de la Máxima Autoridad Institucional.
 - Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiere sus veces.
- 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 días laborales, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

- 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.

- Informe Final:** 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. Asimismo, 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.

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 Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.

- Proceso de Intervención:** Una vez que la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH 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, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

- Activar medidas complementarias:** Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.



- a. **Comunicación de la Resolución:** Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

7.2.3 Resolución de archivo

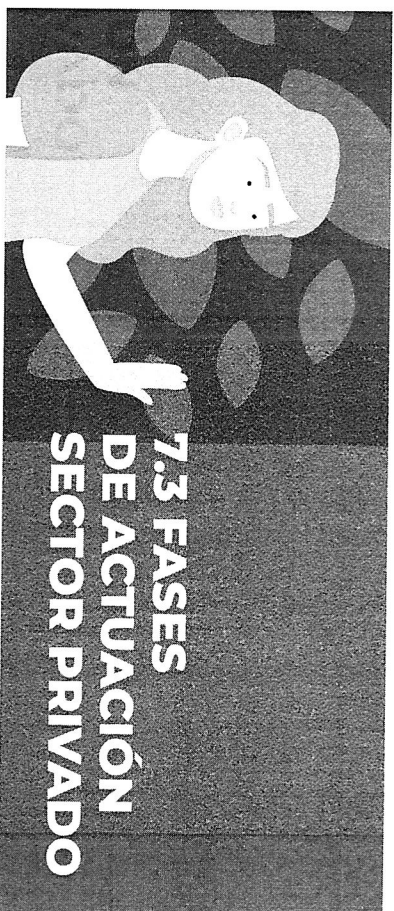
La Unidad Administrativa de Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b. La falta de objeto de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

7.2.4 Seguimiento y control

La Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Asimismo, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, los registros de denuncias de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; y, las acciones implementadas, conforme el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.



Fase 1 - Solicitud de Intervención

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, el representante legal o quienes hicieren sus veces.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. El Departamento o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

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

Fase 2 - Valoración Inicial

- a. Tras la recepción de la denuncia, se procederá a solicitar una valoración inicial:
- * Por parte de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales;
- * Una persona delegada por talento humano o el representante legal.

- b. Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada de la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos o quien haga sus

veces, 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.

- a. Adicionalmente, la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

Fase 3 - Resolución

7.3.1 Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, se 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; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b. Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c. Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme al Reglamento Interno, previa la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

7.3.2 Activar proceso de intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, dependiendo de la nómina de la empresa o institución se recomienda usar los siguientes modelos de intervención: Instituciones y/o Microempresas y Pequeñas Empresas

- a. **Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la empresa formado por:



Futuro

León

- a. Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.
- b. Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

- 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 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Todos los trabajadores y trabajadoras, así como unidades y departamentos de la institución/empresa deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

- c. **Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al trabajador/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, 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 Talento Humano – Recursos Humanos, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, 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.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.



Futuro

León

h. Proceso de intervención: Una vez que la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, 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, se la considerará como una falta disciplinaria.

Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.

i. Programa de Riesgos Psicosociales: De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.

j. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

k. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

Instituciones y/o Medianas (A y B) y Grandes Empresas

h. Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente⁵ en la empresa formado por:

- * Un (1) Médico Institucional o Médico Ocupacional;
- * Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.
- * Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.
- * Un (1) Delegado de Trabajo Social (en caso de existir).

h. 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 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Todos los trabajadores y trabajadoras, así como unidades y departamentos de la institución/empresa deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

c. Derecho a la defensa: El Comité Asesor, solicitará al trabajador/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, 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 Talento Humano – Recursos Humanos, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, 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.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspecciones de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

e. Proceso de intervención: Una vez que la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, 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, se la considerará como una falta disciplinaria.

Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.

f. Programa de Riesgos Psicosociales: De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.

g. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

h. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

7.3.3 Resolución de archivo

La Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

7.3.4 Seguimiento y control

La Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

En el caso de una inspección de trabajo, por una denuncia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, la empresa deberá presentar los registros del seguimiento ya tención de los casos de denuncia.

VII. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

8.4 Garantías y medidas

Los servidores/as y trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la correspondiente Unidad de Administración de Talento Humano-UATH o Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, tendrán el apoyo de la institución o empresa para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.

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.

8.5 Medidas de sanción

Las medidas de sanción se aplicarán de acuerdo al sector:

- Público:** En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.
- Privado:** Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en sus Reglamentos Internos, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo ³, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

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



Futuro

Letrán



Código del Trabajo: Artículo 44, Reglamentos Internos, Código del Trabajo, 2005.
³ Carga del Trabajo: Artículo 44, Ley 10 de las atribuciones de los empleados y del Trabajo, Código del Trabajo, 2005.



Futuro

Letrán

8.3. Medidas adicionales

Sector Público: Las denuncias de acoso, discriminación y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que se pongan en conocimiento del Ministerio del Trabajo, se remitirán a la institución correspondiente a fin de que se observe el proceso establecido en el presente protocolo.

Sector Privado: Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debería ser la última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa o instituciones y las vías de actuación interna.

Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- a. Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.
- b. Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- c. Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d. Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT de Madrid. (2018). Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral. España: Primera Edición.
- Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. (2016). Guía de prevención/actuación ante el acoso laboral en la Administración Pública de la Región. Murcia.
- Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres. (2009). Guía de Procedimiento, para el abordaje del Acoso Sexual en el Trabajo. Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay.
- Miguel Ángel Ramos Padilla. (2012). Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género. Lima: Fondo de población de las Naciones Unidas – Sonimágenes.
- Conferencia Internacional del Trabajo Nro. 107. (2018) Informe V para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Cinebra.

