

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE
CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL
Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA
MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE TENA**

2024

Teléfonos: (062) 886 452 / 886 - 052
Dirección: Av. Juan Montalvo y Abdón Calderón

INTRODUCCIÓN

EL PROTOCOLO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE TENA, es creada 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. Es indispensable que la entidad establezca 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.

El Protocolo es el instrumento mediante el cual el GAD Tena emite una serie de directrices a las instancias a su cargo para que la tramitación de la denuncia por violencia de género en la institución se lleve a cabo en cumplimiento a las normas establecidas para el efecto.

En este documento se establecen asimismo una serie de recomendaciones para otras autoridades e instancias que no dependen del GADMT, pero que participan en algún punto en el procedimiento de atención y sanción. Se trata de una herramienta interna dirigida a la oficina de Talento Humano y la Coordinación de Salud y Seguridad Industrial.

De igual manera, es importante hacer hincapié en que el Protocolo, por su naturaleza, es una herramienta flexible, cuya puesta en práctica y primeros resultados serán evaluados para identificar los ajustes necesarios para su mejora; su finalidad es servir de guía a las instancias del sistema administrativo, responsables de dar atención a los casos de violencia, para dar un tratamiento adecuado a los mismos.

Esta guía, además, contempla la asistencia del profesional de psicología de la Unidad Médica del para asegurar que los servidores de la institución en situación de víctima tengan un acceso efectivo a servicios y medidas de asistencia, atención y protección, con enfoque de género y énfasis en condiciones de vulnerabilidad.

Este documento presenta información estructurada en tres secciones: la primera contiene de manera esquemática los aspectos generales del procedimiento, establecidos a lo largo del Protocolo; posteriormente ponemos a su disposición distintos diagramas que ilustran los procedimientos existentes en la institución para la atención de estos casos; y finalmente una sección de datos de contacto para que las personas sepan a dónde acudir en caso de requerir orientación y/o presentar una denuncia.

I. Aspectos generales del procedimiento

Contenido del Protocolo

El documento está desarrollado en cinco apartados y un Anexo:

CUADRO 1. CONTENIDO GENERAL DEL PROTOCOLO

I. Principios que rigen la atención de casos de violencia de género
II. Actos de violencia de género
III. Instancias competentes en la atención de casos de violencia de género
IV. Procedimiento de atención de casos de violencia de género
V. Evaluación de los mecanismos de atención
Anexo I. Marco Jurídico

Novedades del Protocolo

El documento contempla expresamente un procedimiento alternativo (mediación), así como algunas etapas y actuaciones que ya se han efectuado en la práctica, pero se formalizan en el Protocolo y se explicarán a mayor detalle más adelante:

CUADRO 2. ELEMENTOS NUEVOS QUE INTRODUCE EL PROTOCOLO

Etapa en la atención de casos	Primer contacto u orientación (antes del inicio del procedimiento) – Área de psicología de la Unidad Médica del GADMT. Seguimiento (posterior a la terminación del procedimiento)
Actuaciones	Medidas urgentes de protección. Medidas de contención psicológica Acompañamiento a la instancia legal correspondiente y asesoría jurídica en el procedimiento penal
Procedimiento alternativo	MEDIACION Mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su autonomía, buscan, construyen y proponen opciones de solución a la controversia, con el fin de alcanzar la solución de esta.

Fuente: Protocolo para la atención de casos de violencia de género

Principios de atención

El Protocolo establece cuatro principios según los cuales deben regirse quienes participen en la atención de casos: debida diligencia, confidencialidad, transparencia y accesibilidad. El diagrama a continuación describe en qué consiste cada principio.

FIGURA 1. PRINCIPIOS DE ATENCIÓN



Fuente: Protocolo para la atención de casos de violencia de género

Teléfonos: (062) 886 452 / 886 - 052

Dirección: Av. Juan Montalvo y Abdón Calderón

¿Cuándo es aplicable este Protocolo?

El segundo apartado del Protocolo, denominado “Actos de violencia de género”, establece los criterios según los cuales se pueden accionar los procedimientos establecidos en el mismo (también conocidos en el lenguaje técnico jurídico como ámbitos de validez).

Este apartado sirve para saber:

1. Si estamos ante un acto de violencia de género.
2. Cuándo puede conocer el GADMT de un caso.
3. Quién puede presentar una denuncia.

Además de estos criterios, establece el deber de quienes integramos la institución, de actuar con honestidad y buena fe al emplear estos procedimientos.

Actos considerados violencia de género

¿Cuál es la deferencia entre sexo y género?

“**Sexo**” hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”.

Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, se considerará los grupos correspondientes a LGBTI.

“**Género**” se refiere el atributo que, social, histórico, cultural y geográficamente, se la han asignado a los hombres y a las mujeres. “Género” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Es importante mencionar que el protocolo establece expresamente una máxima establecida en la Constitución del Ecuador en caso de encontrarse ante diversas normas que puedan ser contradictorias al aplicarse a un caso concreto, las autoridades deben privilegiar aquella que brinde la mayor protección a la persona.

Para facilitar la identificación de estas conductas, a continuación se aclaran y proporcionan algunos ejemplos de éstas, no sin antes precisar que en todos los casos el criterio que permite su identificación es que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos. La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas.

Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

CUADRO 3. TIPOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas hacia la persona y acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la institución o fuera de ésta; seguir a una persona de la institución al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de compensaciones; amenazar a una persona con despedirla del cargo si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

De acuerdo con el Protocolo, puede conocerse de un suceso:

1. Cuando ocurra **en las instalaciones del GADMT**
2. Cuando ocurra en **espacios distintos** a los institucionales, siempre y cuando haya una persona **integrante de la institución** involucrada y se cumplan con al menos una de las siguientes **dos condiciones**:
 - a. Que se trate de actos que vulneren:
 - ✓ La normativa
 - ✓ El orden
 - ✓ La disciplina
 - ✓ Los principios y valores que deben guiar la conducta de las/los servidores.
 - b. Que se derive de una relación laboral o análoga.

Dónde y cuándo debió ocurrir el suceso para poder activar el Protocolo

Finalmente, el Protocolo establece que sólo se recibirán denuncias relacionadas con violencia de género dentro de los tres meses posteriores a la comisión del acto reclamado. Lo anterior permite a que quienes integran los expedientes y realizan las investigaciones están en posibilidades de reunir los elementos suficientes para una tramitación adecuada de la denuncia.

Al respecto cabe aclarar dos cuestiones:

1. Cuando se trata de actos continuados, el plazo se computará a partir que se haya presentado el último hecho. Es decir, si una situación de acoso se ha prolongado durante más de un año, basta que el último acto realizado haya sido perpetrado dentro de los últimos tres meses anteriores a la presentación de la denuncia para que ésta proceda.
2. Cuando se trate de actos que atenten contra la libertad y seguridad sexual de personas menores de edad, no habrá límite en el plazo para la presentación de la denuncia.

¿Por qué pueden presentar la denuncia personas no vinculadas directamente con los hechos?

La posibilidad de que personas que atestiguan un suceso estén legitimadas para presentar una denuncia obedece a la importancia de que toda la comunidad se corresponsabilice y participe en la erradicación de la violencia de género en el GADMT.

¿Cuándo puede actuar el GADMT y quién puede presentar una denuncia?

Para que el GADMT pueda iniciar un procedimiento o intervenir en un asunto, es necesario que se presente una denuncia. Pueden presentar denuncias:

1. Las personas que consideren haber sido víctimas de un acto de violencia de género; y
2. Terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos materia de este protocolo.

Instancias competentes en la atención de casos de violencia de género.

El GADMT deposita la responsabilidad de coordinar y asesorar la atención y acompañamiento de los casos de violencia de género en la institución, a la Unidad de Talento Humano y Unidad Médica del GADMT (área psicología)

¿En qué consiste la labor del Área de Psicología y Trabajo Social del Dispensario Médico del GADMT?

Las funciones delegadas al son las siguientes:

- a) Brindar acompañamiento a las personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género desde la presentación de la denuncia hasta la conclusión del procedimiento (sea éste formal o alternativo) y, en su caso, durante la etapa de seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación. (Trabajo social y psicología)
- b) Brindar apoyo psicológico a la persona afectada.
- c) Gestionar asesoría legal (trabajo social)
- d) Remitir a la Unidad de Talento Humano informes sobre la situación de la persona afectada (trabajo social y psicología).

¿Qué autoridades e instancias participan en el procedimiento de atención?

El Protocolo se dirige a las instancias que dependen del GADMT. Sin embargo, para comprender los procedimientos de atención es importante tener presente que otras autoridades e instancias participan en ellos en diferentes etapas y con diferentes alcances.

Previo a enumerar estas autoridades e instancias, es necesario aclarar que la normatividad aplicable establece tres tipos de procedimientos formales, y que el tipo de procedimiento a seguir depende de la tipificación de la acción. Así:

FIGURA 2. PARTICIPACIÓN DE INSTANCIAS DEL GADMT EN LA ATENCIÓN DE CASOS

Unidad de Talento Humano GADMT	ETAPAS EN LAS QUE PARTICIPA	PROCEDIMIENTOS EN LOS QUE PARTICIPA	ACCIONES	OBSERVACIONES
Unidad de Talento Humano	Orientación. Interposición de la denuncia Seguimiento	Procedimiento alternativo Procedimientos Formales: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento disciplinario ✓ Procedimiento de investigación administrativa ✓ Aviso de sanción 	Medidas de contención psicológica	Conoce de actos o hechos de cualquier dependencia. Es la instancia responsable de tramitar el procedimiento alternativo. En el caso de los procedimientos formales únicamente levanta la denuncia y remite a la instancia legal que corresponda
Unidad de Salud y Seguridad Industrial	Orientación (psicología) Seguimiento (trabajadora social)		Aplicación de medidas de contención psicológica. Acompañamiento a las instancias judiciales y asesoría jurídica (trabajadora social)	Levanta la denuncia y la remite a la Unidad de Talento Humano

Las instancias orientadoras contra la violencia de género en el GADMT

Las instancias encargadas de orientar sobre los procesos a seguir son el departamento de Talento Humano y Unidad de Salud y Seguridad Industrial (psicología y trabajadora social) con estrategias para prevenir, atender, combatir y erradicar la violencia de género. (Quienes se encargaran incluso de gestionar con entidades competentes para garantizar la protección de los derechos integrales de las mujeres)

La finalidad es brindar información a las personas interesadas para reconocer e identificar este tipo de violencia, así como conocer cuáles son los mecanismos y procedimientos con que cuenta la institución para su atención. Esta labor permitirá a las personas en situación de víctima tener contacto directo y cercano con profesionales capacitados que estén en condiciones de darles una primera orientación de carácter formal.

Procedimiento de atención de casos de violencia de género

Como complemento del apartado anterior sobre las instancias involucradas, esta sección presenta un bosquejo general de los distintos caminos posibles a seguir, mismos que se detallan de manera gráfica en la sección siguiente, todo ello con la finalidad de comprender qué ocurre desde el momento en que una persona que considera que ha sido víctima de violencia de género y busca orientación hasta los tres meses posteriores a la resolución del procedimiento, en que se efectúa la labor de seguimiento desde el departamento de Talento Humano.

De acuerdo con el Protocolo, el procedimiento ante las instancias del GADMT se desarrolla en tres etapas:

Etapa I de primer contacto u orientación;

Etapa II de interposición de la denuncia, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación.

Etapa III de seguimiento a las sanciones y acuerdos de mediación

Etapa I: Primer contacto u orientación

Pueden solicitar este tipo de apoyo personas que consideren haber sido víctimas de violencia de género, terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo y personas que consideren haber cometido conductas indebidas establecidas en la LOSEP, el Código de Trabajo y normativa municipal en materia de igualdad de género –en cuyo caso se les podrá canalizar a instancias que les brinden apoyo psicológico y en su caso jurídico-.

El área de talento humano y área de psicología y trabajo social, deben proporcionar información y motivar a la persona a presentar la denuncia, si la persona se encuentra en un evidente estado de alteración que requiera medidas urgentes de contención psicológica y de esta manera sean atendidas de manera inmediata.

Es muy importante señalar que no es necesario haber recibido orientación como paso previo a levantar una denuncia. Las personas pueden decidir presentarse directamente a interponerla.

Etapa II. Interposición de la denuncia: definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación.

Esta etapa consiste en tres momentos:

- 1) la presentación de la denuncia;
- 2) la primera valoración y la determinación del procedimiento aplicable; y
- 3) la verificación del procedimiento.

1. Presentación de la denuncia

La denuncia se puede presentar ante el departamento de Talento Humano para que sea analizada y determine el procedimiento a seguir de acuerdo al caso.

Es importante destacar que el departamento de Talento Humano puede recibir denuncias de todas las personas integrantes de la institución con cualquier modalidad de contrato o nombramiento y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en el protocolo. Así, que si por cualquier motivo, no se quiere presentar la denuncia ante la o el jefe de departamento se puede acudir o comunicarse vía telefónica o correo electrónico con la unidad mencionada.

En cuanto una persona acude a alguna de los departamentos de la institución a presentar una denuncia ésta última debe notificar inmediatamente al departamento de talento humano con el fin de:

1. Recibir asistencia en la entrevista para la interposición de la denuncia.

2. Dar inicio al acompañamiento a la persona afectada.
3. Registrar el caso para fines estadísticos.

¿Cómo debe realizarse la entrevista?

El lugar debe ser propicio; una atmósfera neutral que garantice privacidad y en donde haya un mínimo de interrupciones.

Se debe informar a la persona:

- Que la institución condena estas conductas y tiene una política enérgica para erradicarlas;
- Que tiene derecho a la confidencialidad;
- Que es posible adoptar medidas urgentes de protección para evitar represalias;
- Que si lo prefiere puede asentar la denuncia por escrito.
- Que, se prosiga o no con la denuncia, la entrevista será reportada para el registro estadístico de talento humano.

Quien realice la entrevista debe:

- Solicitar permiso por escrito para grabar la entrevista;
- Escuchar atenta, activa y respetuosamente a la persona de manera empática;
- Ser imparcial, evitando dar a entender:
 - Que no se le cree a la persona.
 - Que se aprueba o desaprueba lo relatado.
 - Que el acto de violencia es su culpa.
- En caso de presentarse la denuncia tiempo después de que el acto haya ocurrido, evitar cuestionar los motivos por los que se no ha sido reportada antes.

Es importante señalar que:

- a. Si la denuncia es presentada por un tercero, se buscará a la persona afectada para que decida si proseguir o no con el procedimiento.
- b. Si los actos denunciados por terceros no afectan a una persona en particular sino a toda la institución, entonces se podrá dar inicio al procedimiento de denuncia.
- c. Si no se conoce la identidad de la persona agresora, la institución tomará las medidas correspondientes para atender el caso y evitar que el acto se repita.

Terminada la entrevista, se realiza la valoración del caso y se explica de manera clara y precisa qué opciones tiene quien presenta la denuncia para que esté en condiciones de decidir de qué manera se procederá.

2. Primera valoración y determinación del procedimiento aplicable

A partir de esta primera entrevista es posible que con los elementos proporcionados se realice, con el apoyo de la Unidad de Talento Humano y sobre la base de las directrices proporcionadas en el Protocolo, una primera valoración del caso de la cual se busca determinar:

- A. Si es posible, ofrecer a la persona afectada optar por un procedimiento alternativo o si procede directamente el procedimiento formal.
- B. Si es necesario gestionar ya sea:
- i. Apoyo psicológico, legal -sea el servicio de la institución o externo-.
 - ii. Medidas urgentes de protección
 - iii. Asesoría y acompañamiento a la persona afectada para levantar una denuncia ante la autoridad competente en caso de que el acto pudiese constituir un delito.

Las siguientes tablas sintetizan, por un lado, las reglas generales sobre los casos en que aplica llevar a cabo el procedimiento alternativo (en este caso mediación) y, por otro lado, una breve descripción de las medidas urgentes de protección (qué son, cuáles son los criterios para determinar su pertinencia y los tipos de medidas que pueden llegar a recomendarse):

CUADRO 4. MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN

Cuáles son los criterios para determinar si se requieren medidas urgentes y el tipo de medida.	¿Qué tipos de medidas pueden implementarse?
La naturaleza de la denuncia	La reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el tipo de contratación)
¿Qué tan grave es el incidente? ¿Qué efectos tiene para la parte afectada?	La garantía del goce de sus derechos como servidores.
¿Es un incidente aislado o varios? ¿Cuánto tiempo ha durado?	Apoyo psicológico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
Tipo de violencia (verbal, física, psicológica, sexual)	Otras medidas que se consideren pertinentes.
¿Hubo actos similares anteriormente? ¿Con qué frecuencia? ¿Ha aumentado en intensidad?	
Relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora.	
¿Cuál es la posición de la parte afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución)?	

CUADRO 5. ¿CUÁNDO PUEDE REALIZARSE EL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO?

SI SE PUEDE CUANDO	NO SE PUEDE CUANDO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existan relaciones de confianza entre las partes; ✓ El o los actos no se hayan llevado a cabo con violencia física; y, no hayan generado un daño profundo en la persona (deberá analizarse caso por caso). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se trate de aproximaciones sexuales entre personas desconocidas o conocidas; Con personas menores de edad; ✓ Si problemas similares se han presentado antes con la persona presunta infractora, así como la posibilidad de que se repita; ✓ Cuando los incidentes, aunque sean diferentes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se haya repetido más de una vez o vayan en escalada y; se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

Una vez realizada esta valoración, se planteará a la persona que presenta la denuncia las opciones que tiene para la tramitación del caso, quien elegirá el procedimiento a seguir. Es importante al respecto señalar dos cuestiones:

Si el caso cumple con los requisitos para recurrir al procedimiento alternativo y la persona así lo decide, éste se realiza de manera paralela al procedimiento formal para no interferir con los plazos establecidos tanto en la normativa legal correspondiente como en los contratos colectivos de trabajo.

Esto significa que, si por alguna razón no es posible construir un acuerdo entre las partes por la vía de la mediación, la persona afectada sigue contando con la posibilidad de continuar al mecanismo formal.

Si los actos vulneran derechos institucionales, puede tramitarse el procedimiento ante la autoridad competente de manera paralela.

3. Verificación del procedimiento

El tipo de procedimiento a seguir depende tanto de la decisión de la persona que presenta la denuncia (si opta por el procedimiento alternativo o el formal) como del tipo de vinculación que la persona presunta infractora tiene con la víctima y la institución. Esto último además influye en el tipo de procedimiento formal a seguir y en los plazos establecidos para las distintas etapas del procedimiento.

Al tratarse el Protocolo de un instrumento que está dirigido a las instancias dependientes del GADMT éste únicamente contiene la descripción puntual del procedimiento alternativo y algunos detalles sobre el procedimiento formal sin modificar la normatividad aplicable.

CUADRO 6.

DIFERENCIAS ENTRE EL PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO Y EL PROCEDIMIENTO FORMAL

	PROCEDIMIENTO ALTERNATIVO	PROCEDIMIENTO FORMAL
Quando procede	<p>Quando</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se cumplan con las condiciones establecidas en el Protocolo; 2. La persona afectada opte por llevarlo a cabo y; 3. La persona a quien se imputa el acto acceda. <p>NOTA: es indispensable que las partes involucradas manifiesten expresa y voluntariamente su deseo de que el caso sea resuelto por esta vía.</p>	<p>Quando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El acto cae en los supuestos del Protocolo en el que no se permite mediación 2. No se alcanzó un acuerdo en la mediación o una de las partes no accedió a participar en el procedimiento alternativo. 3. La persona afectada opte por la vía formal y; 4. Quién interpone la denuncia muestra síntomas postraumáticos y ha sido afectada severamente.
Cómo se llaman las partes	“Primera parte” y “segunda parte”	“Persona afectada” y “persona presunta infractora”.
Quién lo tramita	Talento Humano	Talento Humano
Qué fin persigue	<p>Que las partes construyan y propongan una solución a la controversia.</p> <p>No es una investigación y no necesariamente implica que haya un caso que resolver, el que la segunda parte admita someterse al procedimiento no significa la comisión de una falta sino una afectación a la persona que interpuso la denuncia.</p>	Se realiza una investigación para determinar si los actos o hechos denunciados pueden ser calificados como violatorios a la normativa aplicable, en cuyo caso se determina la sanción correspondiente.
En que puede resultar	Un acuerdo entre las partes a partir de sus propias propuestas que establezcan obligaciones a la segunda parte con el fin de reparar el daño causado (puede ser una disculpa pública o directa), y su compromiso con la no repetición y condiciones para que ésta sea efectiva (por ejemplo asistir a un curso de sensibilización).	En una sanción. Su tipo estará en función de lo establecido en la normativa legal.
Cuanto tiempo dura	Lo establecido en la normativa.	Lo establecido en la ley
En dónde regulado?	Protocolo de actuación en casos de violencia de género.	LOSEP, Código de Trabajo y la normativa municipal.

Aspectos importantes sobre el procedimiento formal.

El Protocolo establece las siguientes precisiones sobre el desarrollo del procedimiento formal en casos de violencia de género:

Los procedimientos formales están regulados en el COIP, LOSEP, Código de Trabajo y la normativa interna municipal, la Unidad de Talento Humano deberá:

- Informar directa y permanentemente a las partes.
- Llevar una bitácora de las acciones realizadas a lo largo de la atención.
- Establecer directrices para la investigación de los casos para su tramitación, de acuerdo a los estándares internacionales en la materia (estándar de la persona razonable, acreditación de intencionalidad y existencia de relaciones de poder, entre otros).

Aspectos importantes sobre el procedimiento alternativo

Además de la información ya proporcionada, el Protocolo establece:

1. Los lineamientos generales según los cuales se registrará el procedimiento –algunos ya abordados en el cuadro anterior-;
2. El papel de la persona mediadora en el procedimiento;
3. Los requisitos con los cuales debe cumplir el acuerdo al que lleguen las partes;
4. El manejo de información resultante de este proceso.

La naturaleza del procedimiento alternativo (mediación) no es una investigación, por lo que las siguientes cuestiones merecen ser resaltadas:

1. Las partes pueden asistir a las sesiones de mediación acompañadas por otra persona—sea consejera, colega o representante del gremio al que pertenece— siempre y cuando:
 - a. No esté directamente involucrada en el caso; y
 - b. No sea su abogado(a) patrono(a) o apoderado(a) legal.El papel de la persona acompañante es apoyar, no intervenir en la acción.
2. Nada de lo dicho o hecho **durante** la mediación será admisible como evidencia en caso de iniciarse una eventual investigación dentro o fuera de la Institución.
3. La mediación se realizará considerando siempre las relaciones desiguales de poder que pueda haber entre las partes y tomando medidas para equilibrarlas.

Esto significa:

- a. Las notas confidenciales tomadas durante las reuniones de la mediación serán destruidas.
- b. Se levantarán únicamente datos impersonales para fines estadísticos.

Para garantizar el cumplimiento de los acuerdos, éstos deberán plasmarse en el resolutivo que emite la persona Titular al finalizar el procedimiento. Aunado a esto, el Protocolo establece el compromiso de la institución a tomar las medidas necesarias para evitar represalias y asegurar su bienestar.

Respecto de la persona mediadora, es importante señalar que su papel es coadyuvar a que las partes lleguen a un arreglo entre ellas, la misma que será nombrada por la Unidad de Talento Humano. Ello implica lo siguiente:

1. No le corresponde realizar una investigación formal.
2. No determina la resolución del caso.
3. Si considera que no hay más progreso posible, puede dar por terminado el proceso.

Una vez realizada la mediación y en caso de que se llegue a un acuerdo, la persona mediadora informa los acuerdos a la persona responsable de la Unidad de Talento Humano para que sienten en actas que pone fin al procedimiento y su seguimiento.

Así, gráficamente podemos observar que el procedimiento se lleva, de manera general, de la siguiente forma:

Etapas III. Seguimiento de las sanciones y acuerdos de mediación

La labor de la institución no termina con la resolución de los casos (sea a través de un acuerdo o sanción). El Protocolo establece una fase de seguimiento durante los seis meses posteriores para procurar:

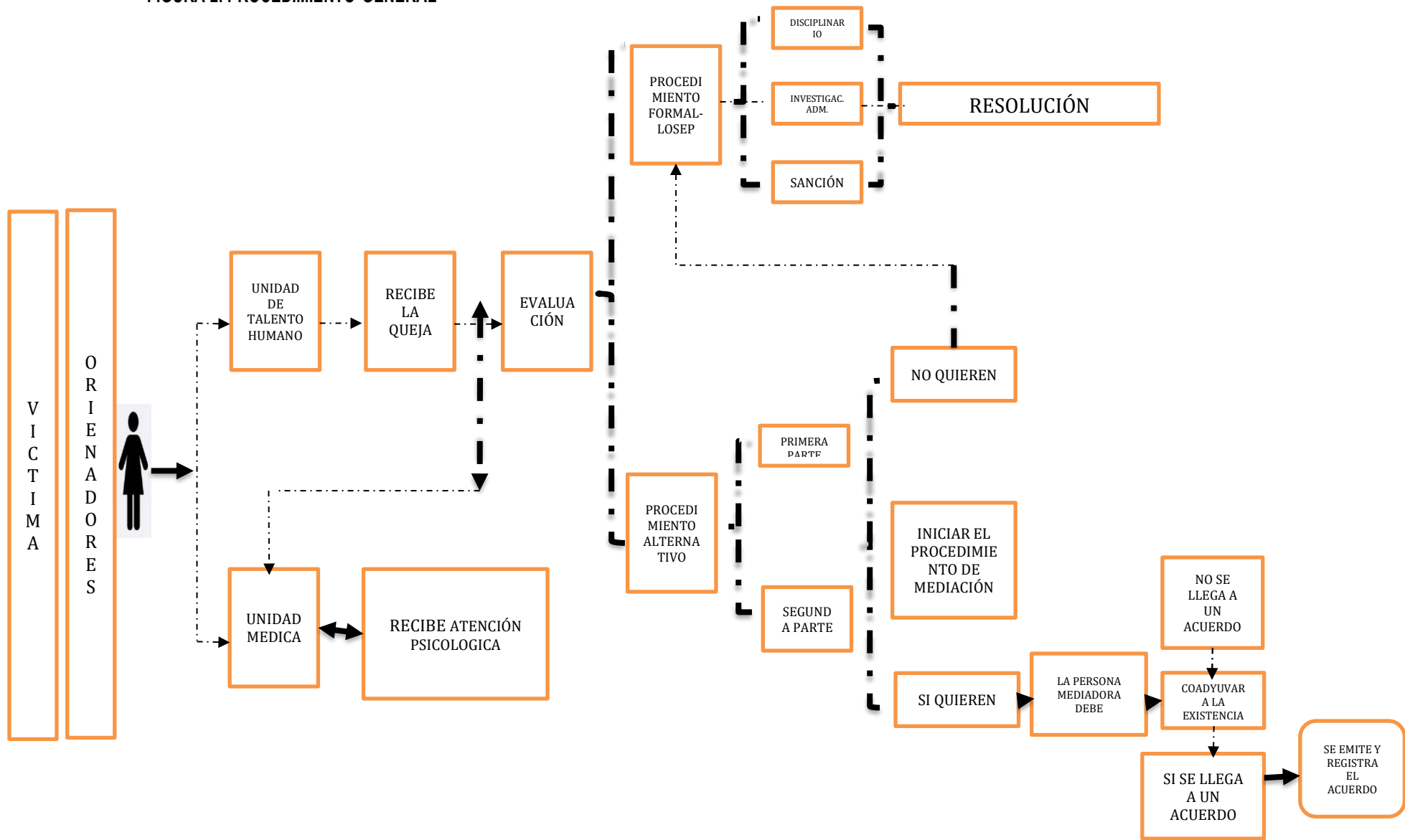
- ✓ Que se cumplan los acuerdos de la mediación.
- ✓ El bienestar de la víctima (evitar problemas de reincidencia o la revictimización por parte del agresor).

Evaluación de los mecanismos de atención.

Con la finalidad de poder mejorar continuamente la estrategia de atención planteada por el GADMT, se plantean dos tipos de acciones respecto a las funciones encomendadas:

1. La creación de un mecanismo de evaluación de los procedimientos de atención;
2. La publicación anual de las estadísticas sobre casos de violencia de género que se presenten en la Institución, mismas que serán entregadas a la primera autoridad del cantón y a la Comisión de Equidad de Género para su análisis.

FIGURA 2. PROCEDIMIENTO GENERAL



UNIDAD DE TALENTO HUMANO

III. Datos de contacto

RECUERDA: El departamento de Talento Humano puede recibir denuncias de todas las personas integrantes de la institución (empleados, trabajadores, pasantes y otros) correspondientes a cualquier departamento o dependencia de la Institución y accionar el procedimiento de atención de conformidad con lo establecido en el Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género.

Ubicación

Edificio del GAD Municipal: Av. Juan Montalvo y Abdón Calderón

Teléfonos: 062 886452

Correo Electrónico:

Web <https://tena.gob.ec/WEB/>

Horario de atención Lunes a Viernes de 7h30 a 17h00

ANEXO:

MARCO TEORICO

1.1- DERECHOS CONSTITUCIONALES.

Capítulo primero

Principios de aplicación de los derechos

Art. 10.- Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.

Art. 11.-El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

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.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.

1.2- LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO

TITULO I

DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPITULO UNICO

PRINCIPIOS, AMBITO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 1.- Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Concordancias:

Art. 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

1.3 DELITOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR (Artículos 155, 156, 157, 158)

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR

En nuestro Código, se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

Se consideran miembros del núcleo familiar a la o al cónyuge, a la pareja en unión de hecho o unión libre, conviviente, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes hasta el segundo grado de afinidad y personas con las que se determine que el procesado o la procesada mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación.

En materia penal no hay interpretación extensiva, por lo cual preocupa que no se señale que constituye también violencia no solo la acción sino también la omisión.

VIOLENCIA FÍSICA CONTRA LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

El delito de lesiones se sanciona, entre otros, de la siguiente manera:

- ✓ -incapacidad de cuatro a ocho días, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.
- ✓ -De nueve a treinta días, será sancionada con pena privativa de libertad de dos meses a un año.
- ✓ -De treinta y uno a noventa días, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.
- ✓ -Enfermedad o una disminución de sus facultades físicas o mentales que no siendo permanente, supere los noventa días, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.
- ✓ -Enajenación mental incapacidad permanente, enfermedad transmisible e incurable, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años.

✓ -Si la lesión se produce durante concentraciones masivas, tumulto, conmoción popular, evento deportivo o calamidad pública, será sancionada con el máximo de la pena privativa de libertad prevista para cada caso, aumentada en un tercio.

(Art. 152)

VIOLENCIA PSICOLÓGICA CONTRA LA MUJER O MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada de la siguiente manera:

1. Si se provoca daño leve que afecte cualquiera de las dimensiones del funcionamiento integral de la persona, en los ámbitos cognoscitivos, afectivos, somáticos, de comportamiento y de relaciones, sin que causen impedimento en el desempeño de sus actividades cotidianas, será sancionada con pena privativa de libertad de treinta a sesenta días.
2. Si se afecta de manera moderada en cualquiera de las áreas de funcionamiento Personal, laboral, escolar, familiar o social que cause perjuicio en el cumplimiento de sus actividades cotidianas y que por tanto requiere de tratamiento especializado en salud mental, será sancionada con pena de seis meses a un año.
3. Si causa un daño psicológico severo que aún con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.

1.4- VIOLENCIA DE GÉNERO

El 60,6% de las mujeres en Ecuador ha vivido algún tipo de violencia. La violencia contra la mujer no tiene mayores diferencias entre zonas urbanas y rurales: en la zona urbana el porcentaje es de 61,4% y en la rural 58,7%, según la Primera Encuesta de Violencia de Género realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

El Ministerio de Interior, el INEC y la Comisión de Transición Hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género informaron en Rueda de Prensa los resultados de la Encuesta de Violencia de Género contra las Mujeres. La encuesta, que se desarrolló desde el 16 de noviembre al 15 de diciembre de 2011, se realizó a mujeres de más de 15 años de 18.800 viviendas, a nivel nacional, urbano y rural. Esta es la primera encuesta de este tipo en el país y la segunda en Latinoamérica después de México.

El 90% de las mujeres que ha sufrido violencia por parte de su pareja no se ha separado, de este grupo el 54,9% no piensa separarse, el 23,5% se separó por un tiempo y regreso con su pareja y el 11,9% piensa separarse. Según este estudio, el 52,5% de las mujeres (a pesar de ser sujeto de violencia) no se separa porque consideran que "las parejas deben superar las dificultades y mantenerse unidas", el 46,5% piensa que "los problemas no son tan graves" y el 40,4% "quiere a su pareja", mientras el 22% "no se puede sostener económicamente". Según la encuesta, una de cada cuatro mujeres ha vivido violencia sexual, el tipo de violencia más común es la psicológica con el 53,9%. Las provincias con mayor porcentaje de violencia de género son: Morona Santiago,

Tungurahua, Pichincha, Pastaza y Azuay mientras que Orellana, Manabí y Santa Elena son las provincias con menor índice de violencia contra la mujer.

Según el estado civil, 8 de cada 10 mujeres divorciadas han vivido algún tipo de violencia de género, seguido por las separadas con el 78%. Las mujeres solteras registran la menor tasa de agresión.

De acuerdo a la etnia, el porcentaje más alto que ha vivido algún tipo de violencia se concentra en la población indígena con el 67,8% seguida de la mujer afro ecuatoriana con el 66,7%.

Si clasificamos a las mujeres por nivel de instrucción, el 70% de las que asisten a centros de alfabetización ha sufrido algún tipo de violencia y aunque las que más educación tienen sufren menos violencia, los porcentajes no bajan del 50%. De las mujeres que han sufrido violencia el 76% ha sido por parte de su pareja o ex parejas, 87,3% de ellas ha vivido violencia física y el 76,3% violencia psicológica, la que menos sufren es la patrimonial con el 28,9%. Las mujeres que se han casado o unido por primera vez entre los 16 a 20 años son las que mayor violencia han vivido con el 70,5%, seguidas de las de 21 a 25 años con el 69,2%, las que menos violencia sufren son la que se casaron entre los 26 a 30 años con el 51%.

Bibliografía

- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL TRABAJO (<https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>)
- 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. Ginebra.
- NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Acuerdo Ministerial 82 Registro Oficial 16 de 16-jun.-2017 Estado: Vigente

ELABORADO POR	Dra. Erika Robalino COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
	Ing. Magali Peñaloza COORDINADORA DE TALENTO HUMANO	
APROBADO POR	Mgs. Yashira Chávez DIRECTORA ADMINISTRATIVA	