



Protocolo de prevención, actuación, sanción y seguimiento en casos de acoso, violencia y discriminación basada en género y sexualidad en el entorno laboral.

Protocolo de prevención, actuación, sanción y seguimiento en casos de acoso, violencia y discriminación basada en género y sexualidad en el entorno laboral.

2

1.- Objetivo:

El Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina CIESPAL considera necesario implementar las acciones y regulación necesarias, con relación al acoso, violencia y discriminación basada en el género y sexualidad, en el ámbito laboral, como una intervención fundamental para prevenir y erradicar este tipo de actuaciones dentro de la Institución.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso, violencia y discriminación sexual y de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto a las personas. De la misma manera, el acoso la violencia y la discriminación asociada a la orientación sexual y la identidad de género constituyen una forma de atentar contra la libre expresión de las personas.

El Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América (CIESPAL), a través del presente instrumento, define los procedimientos y acciones, para la prevención, actuación, sanción y seguimiento en los casos de acoso, violencia y discriminación basada en el género y sexualidad, que se produjeran a lo interno de esta entidad y se compromete a no tolerar este tipo de actuaciones, basándose en la normativa legal y reglamentaria vigente, así como en los principios fundamentales de la Organización.

El Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina CIESPAL asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

2.- Principios:

- Respeto a la igualdad y a la no discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio – económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencias físicas, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva.
- Recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- Igualdad y no discriminación en el trabajo.
- Salud en el trabajo, velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, y también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

3.- Base Normativa:

Sin perjuicio de los procesos establecidos en el presente Protocolo, el/la denunciante está amparado por las siguientes normativas, para precautelar sus derechos y su integridad física y psicológica:

Normativa Internacional

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):** instrumento internacional donde se estableció que la discriminación contra la mujer, se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, con el objeto de menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos por la mujer. Se condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas, y propone a los Estados llevar adelante políticas encaminadas a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

“Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

“Artículo 2: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
 - d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
 - e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
 - f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
 - g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para):** instrumento que define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida

“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.”

“Artículo 7: Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y

erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
 - e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
 - f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
 - g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
- h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.”*

Normativa Nacional:

Constitución de la República del Ecuador:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:2. Todas las personas son iguales y gozaran 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.”

“Art. 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.”

“Art. 83.- *Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:.....14.- Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual.”*

“Art. 331.- *El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a*

la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

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

Código Orgánico Integral Penal:

“Art. 155.- *Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar. 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....”*

“Art. 156.- *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.”*

“Art. 157.- *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, 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 con la intervención especializada no se ha logrado revertir, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.”*

“Artículo 158.- *Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- 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.”*

“Artículo 159.- *Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.- La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.”*

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

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

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

“Artículo 170.- Abuso sexual.- La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.”

“Artículo 171.- Violación.- Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos: 1. Cuando la víctima se halle privada de la razón o del sentido, o cuando por enfermedad o por discapacidad no pudiera resistirse.

2. Cuando se use violencia, amenaza o intimidación.
3. Cuando la víctima sea menor de catorce años. Se sancionará con el máximo de la pena prevista en el primer inciso, cuando: 1. La víctima, como consecuencia de la infracción, sufre una lesión física o daño psicológico permanente. 2. La víctima, como consecuencia de la infracción, contrae una enfermedad grave o mortal. 3. La víctima es menor de diez años. 4. La o el agresor es tutora o tutor, representante legal, curadora o curador o cualquier persona del entorno íntimo de la familia o del entorno de la víctima, ministro de culto o profesional de la educación o de la salud o cualquier persona que tenga el deber de custodia sobre la víctima. 5. La o el agresor es ascendiente o descendente o colateral hasta el cuarto grado de

consanguinidad o segundo de afinidad. 6. La víctima se encuentre bajo el cuidado de la o el agresor por cualquier motivo. En todos los casos, si se produce la muerte de la víctima se sancionará con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”

“Artículo 176.- Discriminación.- La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa

propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.”

8

“Artículo 177.- Actos de odio.- La persona que cometa actos de violencia física o psicológica de odio, contra una o más personas en razón de su nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad, estado de salud o portar VIH, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Si los actos de violencia provocan heridas a la persona, se sancionará con las penas privativas de libertad previstas para el delito de lesiones agravadas en un tercio. Si los actos de violencia producen la muerte de una persona, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.”

- **Código del Trabajo:** establece una serie de principios y normas que tutelan y protegen a la mujer, especialmente respecto a la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en su calidad de trabajadoras.
- **Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral:** mediante Registro Oficial No. 16, de 16 de junio de 2017, se publica el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, emitido por el Ministro del Trabajo, que en su parte principal indica el proceso a seguir en caso de discriminación laboral.

“Art. 6.- Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral: En los espacios laborales, se prohíbe:

1. La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
2. La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
3. La intimidación y hostigamiento.

4. La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
5. Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
6. Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
7. La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
8. Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
9. Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.”

Normativa Interna:

1.- Reglamento Interno del Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina (CIESPAL): conforme lo establecido en los artículos del 60 al 66 de la reglamentación mencionada, en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran la Institución, se ha comprometido en proveer un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia y acoso, y ha establecido pautas para su cumplimiento.

4.- Ámbito:

El presente Protocolo debe ser observado y aplicado a todo el personal, trabajadores/as, directivos/as y autoridades de la Institución, sin que el tipo de relación contractual (personal bajo relación de dependencia, servicios profesionales, pasantías, personas que tuvieren presencia pariente o temporal en la entidad, etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

El presente Protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis de las denuncias presentadas, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

5.- Conceptos aplicables al Protocolo:

Discriminación contra la mujer: “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”¹

Violencia de género y violencia contra las mujeres: se refieren al mismo fenómeno pues ambas comprenden el ejercicio de una violencia basada en la pertenencia al

1 (Consejo Económico y Social de la ONU, 1946, art, 1)

sexo femenino.² Y se define como: “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.³

Violencia Simbólica. “Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de patrones estereotipados, mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de los sujetos de protección de esta Ley dentro de la sociedad”.

Violencia física: “Es todo acto de fuerza que cause, daño, dolor o sufrimiento físico en las personas agredidas cualquiera que sea el medio empleado y sus consecuencias, sin considerarse el tiempo que se requiera para su recuperación. Es decir, cuando una persona infringe daño intencional, por medio del uso de la fuerza física, de un objeto o un arma, que puede provocar o no lesiones externas o internas. Algunas de sus manifestaciones son: puñetazos, bofetadas, empujones, patadas, mordeduras, quemaduras, estrangulamiento, golpes, disparos u otros.”⁴

Violencia psicológica: “Es toda acción u omisión que cause daño, dolor, perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la autoestima de la víctima. Sus manifestaciones son: insultos, ofensas, trato humillante, chantaje emocional, degradación, amenazas, encierro, prohibiciones, aislamiento respecto a amigos y familiares, entre otras.”⁵

Violencia sexual: “Es todo acto que constituya imposición en el ejercicio de la sexualidad de una persona y que la obligue a tener relaciones u prácticas sexuales con el agresor o con terceros, mediante el uso de fuerza física, intimidación, amenazas o cualquier otro medio coercitivo. Se trata de cualquier acto contra la libertad sexual en el que, desde una posición de poder o autoridad, se usa la fuerza física, la coerción o intimidación psicológica, para utilizar o someter los cuerpos de las mujeres, los niños, las niñas y los adolescentes contra su voluntad o aprovechándose de la situación de vulnerabilidad de las víctimas. Sus principales manifestaciones son: tocamientos o caricias no deseadas, penetración o introducción de objetos por vía anal, vaginal u oral, obligar a mirar o tocar los genitales de otra persona, obligarles a desvestirse, entre otras.”⁶

Acoso sexual. “La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado

2 (Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, 2015, pág. 19)

3 (ACNUDH | Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, art.1)

4 (Asamblea Nacional, 2017, pág. 19)

5 (Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos, 2015, pág. 21)

6 (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cutos, 2017, p. 21)

con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este Art., será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.”⁷

Abuso sexual: “La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre sí misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. Art. 171.- Violación.- Violación es el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años.”⁸

Violación: es el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años.”

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

6.- Actores responsables de prevención, atención, sanción y seguimiento en casos de acoso, violencia y discriminación basada en el género y sexualidad

- **Autoridades y Personal Directivo:** Las autoridades y personal directivo tienen la responsabilidad de proveer un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia y acoso. Tienen la obligación de velar por el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo hasta su culminación, evitando la impunidad.
- **Dirección General:** es la instancia responsable de cumplir y hacer cumplir la normativa legal, estatutaria y reglamentaria, así como el presente Protocolo.

Una vez recibida la denuncia de discriminación, acoso o violencia sexual o de género, el/la Directora/a General dispondrá a la Jefatura de Talento Humano, de

7 (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cuentas, 2017, p. 22)

8 (Código Orgánico Integral Penal del Ecuador, 2014 Art 166)

9 (Código Orgánico Integral Penal del Ecuador, 2014 Art 170)

conformidad con la normativa vigente convocar al Comité de Ética. Cuando exista presunción de delito deberá remitir la denuncia a la Fiscalía General del Estado.

- **Jefatura de Talento Humano:** instancia responsable de iniciar el proceso, y tratar de manera absolutamente confidencial, con el objeto de no agravar la situación vivida por el/la denunciante, elaborará un expediente del mismo y convocará a sesión al Comité de Ética de CIESPAL.
- **Comité de Ética:** para conocer, tratar y procesar, los casos de acoso, violencia o discriminación, establecidos en este Protocolo, el Comité de Ética, estará integrado por:
 - El/la Director/a General o su delegado/a;
 - Quien ejerza la Jefatura de Talento Humano, y
 - Una persona designada en conjunto por el/la Directora/a General y el Jefe de Talento Humano

El Comité conocerá los casos de denuncia de discriminación, acoso o violencia sexual o de género, en estricta confidencialidad, tanto de la persona que realiza la denuncia, cuanto por quien es la persona presuntamente acusada.

7.- Normas básicas de funcionamiento del Comité de Ética.

- Documentar por escrito todas sus actuaciones, levantando acta de todas las reuniones e investigaciones realizadas.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- Los documentos que formen parte de los expedientes, deberán ser codificados, tanto física como digitalmente, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Jefatura de Talento Humano.

8.- Procedimiento de actuación:

a. Etapa de Intervención:

- El trabajador/a, pasante, directivo/a o autoridad de la Institución que fuere objeto de discriminación, acoso, o violencia sexual o de género, presentará la denuncia, de manera verbal o escrita, ante el/la Directora/a General, o ante quién ejerza la Jefatura de Talento Humano.
- Recibida la denuncia, el/la Directora/a General solicitará de manera inmediata y directa a la Jefatura de Talento Humano, que se proceda a dar atención a la víctima y se convoque al Comité de Ética. En caso que sea el Jefe de Talento Humano

quien reciba la denuncia, deberá poner en conocimiento del Director/a General, de manera inmediata de ser el caso, dará atención a la víctima y convocará al Comité de Ética. La Jefatura de Talento Humano:

1. Solicitará el apoyo de un trabajador social o un psicólogo especializado para realizar dar atención prioritaria al/la denunciante, tales como: contención, atención de crisis, primeros auxilios, según la valoración y riesgo.
2. Solicitará apoyo al abogado institucional para asesorar al denunciante en la elaboración de la denuncia escrita, cuando solo se haya presentado denuncia verbal.
3. Elaborará un informe, sobre la base de la denuncia presentada y valoración psicológica; en este informe debe recomendar a la implementación de medidas de protección en favor del/la denunciante.

b. Medidas de protección:

Son medidas temporales que deberá implementar el/la Director/a General, sobre la base del informe elaborado por la Jefatura de Talento Humano, y para salvaguardar la integridad y dignidad del/la denunciante, considerando: la gravedad del hecho, la urgencia, y los riesgos de sufrir otra agresión.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para el/la denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. Según corresponda al análisis de cada caso, se podrán adoptar medidas tales como:

1. Acciones que tiendan a la protección inmediata del/la denunciante, que eviten la intimidación, ofensa, violencia, humillación, inseguridad sexual u otra forma en la cual se ponga en riesgo su integridad o dignidad.
2. Solicitar a otro/a un otros/as trabajador/a u trabajadores/ras que apoyen temporalmente en las labores que realiza el/la denunciante.
3. Reubicación temporal urgente del sitio de trabajo del/la denunciante.
4. Otras que se consideren pertinentes.

c.- Etapa de investigación:

- El Director/a General, recibida la denuncia, deberá remitirla, en un término no mayor de 24 horas, a la Jefatura de Talento Humano, para que ésta convoque de manera inmediata al Comité de Ética, y al abogado institucional para brindar asesoría y acompañamiento en el proceso.
- El Comité de Ética, una vez conocida la denuncia deberá comunicar su contenido a la o las personas acusadas para que respondan y podrá solicitar su comparecencia o la contestación por escrito de la denuncia formulada.
- El Comité de Ética, llevará adelante averiguaciones y diligencias, en torno a la denuncia presentada, y a la contestación a la misma, tales como: testimonios, recepción de documentos físicos o electrónicos, videos, y otras que se consideren pertinentes.

- De igual manera dará inicio a cualquiera de los procesos disciplinarios establecidos en el Código de Trabajo.
- Si existe la presunción de delito, el/la Directora/a General deberá remitir el caso a la Fiscalía General del Estado, sin que ello signifique que se suspenda el proceso disciplinario interno.
- El Comité de Ética realizará el proceso dando especial atención a los principios de celeridad, confidencialidad, y no re victimización. Podrá resolver medidas de protección adicionales, a las que hubieren sido adoptadas, para evitar el contacto directo del o la denunciante con el/la denunciado/a; las que deberán ser ejecutadas por la Jefatura de Talento Humano de manera inmediata y directa.
- El Comité de Ética, cuando conozca sobre denuncias de discriminación, acoso o violencia sexual y de género, será la instancia que deberá realizar un proceso sustentado y minucioso, y en un plazo no mayor a un mes, deberá:
 1. Establecer la sanción disciplinaria que corresponda según el Código de Trabajo, el Reglamento Interno y este Protocolo.
 2. Si el caso no amerita sanción, notificará a las partes el levantamiento de las medidas de protección y el cierre y archivo del caso.
- En el supuesto de que los/las integrantes de este Comité estuvieran implicados en la denuncia como denunciante o denunciado/a, o se excusará de participar por incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo Departamento, el/la Directora/a General deberá sustituir al miembro o miembros, y podrá solicitar el asesoramiento del abogado institucional para continuar con el procedimiento.
- Cuando el/la Director/a General sea quien ha cometido discriminación, acoso o violencia, la persona afectada podrá denunciar de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo; así como también ante la Fiscalía General del Estado, de conformidad con lo establecido en la normativa legal ecuatoriana.
- El Comité de Ética, se compromete a observar el secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en su seno.

9.- Acciones de prevención:

1.- Información y Difusión del Protocolo:

Este Protocolo no es el único componente para abordar las situaciones de discriminación, acoso o violencia. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas, que deberán ser implementadas:

1.- Información y sensibilización: la Dirección de Comunicación de la CIESPAL en conjunto con la Jefatura de Talento Humano de la CIESPAL es la responsable de llevar adelante campañas internas informativas sobre:

- Cómo advertir una situación de acoso.
- Los derechos y recursos con los que se cuenta en la entidad.
- Difusión del presente Protocolo.

2.- Formación: la Jefatura de Talento Humano es la responsable de incluir en el Plan de Formación anual, las acciones que ayuden a prevenir en el entorno laboral el acoso, violencia y discriminación sexual y de género.

Bibliografía.

15

Asamblea Nacional. (2017). *Ley tiene por objeto prevenir y erradicar la violencia de género contra las mujeres*. Recuperado el 20 de 02 de 2018, de https://www.eluniverso.com/sites/default/files/archivos/2017/10/ley_organica_integral_para_la_prevenccion_y_erradicacion_de_la_violencia_de_genero_contra_las_mujeres.pdf

ACNUDH | Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. (s. f.). Recuperado 20 de febrero de 2018, a partir de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx>

Código Orgánico Integral Penal del Ecuador. (2014) (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos).

Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cutos. (2017). Modelo de atención integral y protocolos para los centros de atención a niñas, niños, adolescentes y mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y/o sexual.

Consejo Económico y Social de la ONU. (1946). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Recuperado 20 de febrero de 2018, a partir de <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2001/0031>

Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos. (Diciembre de 2015). *Modelo de atención integral y protocolos para los centros de atención a niñas, niños, adolescentes y mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y/o sexual*. . Recuperado el 20 de 02 de 2018, de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/ModeloCentrosdeAtencionOK-Corregido.pdf>

ANEXO I

Dependencias Públicas donde acudir en caso de Discriminación, Acoso o Violencia basada en género o sexualidad en el entorno laboral.

16

1.- Ministerio del Trabajo.

Edificio Matriz Quito.

Dirección: Edificio Torrezul: República de El Salvador. Nro. 34-183 y Suiza

Teléfono: 593-2 381-4000

Dirección Regional del Trabajo de Quito.

Dirección: Bogotá y Salinas

Teléfono: 022563250

2.- Fiscalías de Quito⁹

CANTÓN	PARROQUIA	DIRECCIÓN	RESPONSABLE	TELÉFONO	EXTENSIÓN	EDIFICIO	TIPO DE FISCALÍA	FISCALÍA ESPECIALIZADA	NÚMERO DE FISCALES	NÚMERO DE FISCALÍAS
QUITO	LA MARISCAL	ROCA Y JUAN ELON MIERA	TANIA ROSA MORENO ROMERO	022905053	2508	AMAZONAS	UNIDADES ADMINISTRATIVAS, DESPACHO PROVINCIAL, SAL FISCALÍAS ESPECIALIZADAS	FISCALIA	28	26
QUITO	LA MARISCAL	CALLE 9 DE OCTUBRE N19-33	VALDIVIEZO REMACHI CARLOS ALBERTO	023995900	174055	9 DE OCTUBRE	FISCALIA ESPECIALIZADAS, UNIDAD ADMINISTRATIVA, GESTION DE AUDIENCIAS, ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS, ARCHIVO CENTRAL	FISCALIA	41	32
QUITO	LA CAROLINA	AV. DIEGO DE ALMAGRO Y PRADERA	SOSA BAZANTE MARIA TERESA	N/A	N/A	LA PRADERA	UNIDAD FLA FRANCIA TRANSITO, MEDICINA LEGAL	FISCALIA	4	3
QUITO	LA CAROLINA	AV ELOY ALFARO N32-300 Y CARLOS TOBAR	GUANO COSTALES JUAN VICENTE	N/A	N/A	RECALDE	FISCALIAS ESPECIALIZADAS, SAL-TRANSITO, DESCONGESTION DE CASOS, GESTION DE AUDIENCIAS TRANSITO	FISCALIA	20	15
QUITO	LA MARISCAL	AV 9 DE OCTUBRE Y PATRIA ESQUINA	JIMENEZ ZAMBRANO MARIA ISABEL	022998800	26800	ETECO II	FISCALIAS ESPECIALIZADAS, UAPI FLAGRANTES,	FISCALIA	19	19
QUITO	CARCELEN INDUSTRIAL	CALLE JOAQUIN MANCHENO Y TADEO BENITEZ N76-61	DEL POZO ORTEGA VANESSA YESENIA	022805573	175027	CASA DE JUSTICIA	FISCALIAS ESPECIALIZADAS, SAL, UNIDAD ADMINISTRATIVA	FISCALIA	9	9

9 Fiscalía General del Estado. <https://www.fiscalia.gob.ec/directorio-fiscalia-provincial-pichincha/>

QUITO	QUITUMBE	AV. OTOYAÑAÑI Y LIRAÑAÑI	VARGAS ALMACHI MARINA ANABEL	022998800	26840	COMPLEJO JUDICIAL QUITUMBE	FISCALIAS ESPECIALIZADAS	FISCALIA	9	9
QUITO	LA ECUATORIANA	LORENZO MEZA Y FRANCISCO ATAHUALPA	REQUELME CHUQUIZAN SANTIAGO RICARDO	N/A	N/A	CEJ -QUITUMBE	FISCALIAS ESPECIALIZADAS, SAI		5	5
QUITO	SAN BLAS	LOJA No. 641 ENTRE GUAVAQUIL Y VENEZUELA	GUALOTO SIMBAÑA ROLANDO MARCELO	022952839	N/A	CEJ-TRES MANUELAS	FISCALIAS ESPECIALIZADAS, SAI	FISCALIA	3	3
QUITO	TUMBACO	AV	LUNA ROBALINO MARIA BELEN	023540195	N/A	CEJ- TUMBACO	FISCALIAS ESPECIALIZADAS. SAI	FISCALIA	3	4
QUITO	VALLE DE LOS CHILLOS	EL TRIANGULO SAN RAFAEL, AV. RUMIRAHUI E ISLA BALTRA	PALACIOS BRITO RUTH JIMENA	022850445	109	CEJ- VALLE DE LOS CHILLOS	SAI	FISCALIA	1	1
QUITO	UVC - CARAPUNGO	AV. GIOVANNY CALLE Y NAPOLES (DERBY SECTOR SIERRA HERMOSA) VIA MARIANITAS	GUARDERAS MANTILLA DORIS YADIRA	023814850	9842	UVC- CARAPUNGO	FISCALIAS ESPECIALIZADAS, UAPI	FISCALIA	2	2
QUITO	LA MARISCAL	AVENIDA PATRIA Y 12 DE OCTUBRE DE OCTUBRE ESQUINA.	RODRIGUEZ LEON MARIA SUSANA	023985800	173126	PATRIA	FISCALIAS ESPECIALIZADAS	FISCALIA	9	9
QUITO	ELOY ALFARO	INGLATERRA Y ACUÑA	REINO OCAMPO MARTHA BEATRIZ	N/A	N/A	ACUÑA	FISCALIAS ESPECIALIZADAS	FISCALIA	4	4
QUITO	LA GATAZO	AV. MARISCAL SUCRE 523-100 Y PORTO BELLO	CONCHA NUÑEZ JUAN CARLOS	022845951	107	SUR MENA	FISCALIAS ESPECIALIZADAS, SAI, UNIDAD ADMINISTRATIVA	FISCALIA	9	9

3.- Defensoría Pública del Ecuador. Oficinas Quito¹⁰

- Dirección: Oficina Matriz de la Defensoría Pública, El Universo E8-15 y Av. de los Shyris.
- Dirección: Amazonas y Pereira, Complejo Judicial Norte.
- Dirección: Inglaterra N29 - 38 y Cristóbal de Acuña. Violencia Intrafamiliar-Adolescentes Infractores.
- Dirección: Tadeo Benítez N76-61 y Joaquín Mancheno (esquina), Casa de la Justicia Carcelén.
- Dirección: Capitán Geovanny Calles y Nápoles, Unidad de Vigilancia Comunitaria Carapungo.
- Dirección: Av. Quitumbe Ñan Oe3-S33-49 y Pasaje 2.
- Dirección: Sector La Roldós, calle principal y calle C1 Oe7-B, parroquia Cotocollao.
- Dirección: Atucucho, Flavio Alfaro Oe12-72, barrio San José, parroquia Cotocollao.
- Dirección: Los Dos Puentes, calle Patate OE6-05 y General Miller, parroquia La Magdalena.
- Dirección: Barrio Francisco Huarca, calle Luis García Oe13 D y Oswaldo Hurtado.
- Dirección: Barrio La Argelia Alta, calle Molleturo y Arapico esquina, parroquia Eloy Alfaro.
- Dirección: Juan León Mera e Ignacio de Veintimilla, Unidad Judicial Tercera de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia, piso 2.
- Dirección: Calle Pradera y Diego de Almagro, Unidad Judicial de Tránsito, piso 5.
- Dirección: Av. Patria y 9 de Octubre, Unidad Nacional de Flagrancia, piso 2.
- Dirección: Av. Interoceánica / Oswaldo Guayasamín Km 17, Unidad Judicial de Violencia Intrafamiliar. Tumbaco.

¹⁰ Defensoría Pública del Ecuador. <http://www.defensoria.gob.ec/index.php/defensoria-publica/donde-estamos>

4.- Unidades Judiciales - Quito.¹¹

PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN LA PARROQUIA ÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA	TRABAJO	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL NORTE	AV. AMAZONAS ENTRE ALFONSO PEREIRA Y JUAN JOSE VILALENGUA	023953300 EXT.22951
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON SEDE EN LA PARROQUIA QUITUMBE	FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL SUR - UNIDAD JUDICIAL DE FLAGRANCIA	CONDOR ÑAN Y LIRA NAN, SECTOR QUITUMBE (JUNTO A LA ESTACIÓN DE BOMBEROS)	023953300 EXT.25600/25603
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON SEDE EN LA PARROQUIA CARCELÉN	FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	PICHINCHA	QUITO	CASA DE JUSTICIA DE CARCELÉN	JOAQUÍN MANCHENO N76-61 Y TADEO BENÍTEZ (REF. CARCELÉN INDUSTRIAL)	023953300 EXT.24531
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON SEDE EN LA PARROQUIA MARISCAL SUCRE	FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	VEINTIMILLA	JUAN LEÓN MERA Y VEINTIMILLA (ESQUINA)	023953300 EXT.24702
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON SEDE EN LA PARROQUIA ÑAQUITO	FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL NORTE	AV. AMAZONAS ENTRE ALFONSO PEREIRA Y JUAN JOSE VILALENGUA	023953300 EXT.21715
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN LA PARROQUIA QUITUMBE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	INQUILINATO Y RELACIONES VECINALES CIVIL Y MERCANTIL TRABAJO CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL SUR - UNIDAD JUDICIAL DE FLAGRANCIA	CONDOR ÑAN Y LIRA NAN, SECTOR QUITUMBE (JUNTO A LA ESTACIÓN DE BOMBEROS)	023953300 EXT.25600/25603
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL PENAL CON SEDE EN LA PARROQUIA CARCELÉN	PENAL CONTRAVENCIONES CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	CASA DE JUSTICIA DE CARCELÉN	JOAQUÍN MANCHENO N76-61 Y TADEO BENÍTEZ (REF. CARCELÉN INDUSTRIAL)	023953300 EXT.24531

11. Función Judicial. <http://apps.funcionjudicial.gob.ec/sis/cadep/frmConsulta-main.php>

PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL PENAL CON SEDE EN LA PARROQUIA CALDERÓN	PENAL CONTRAVENCIONES CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	UVC DE CARAPUNGO	GEOVANNY CALLE Y DERBY, UVC CARAPUNGO	023953300 EXT.24531
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE CONTRAVENCIONES DE TRÁNSITO CARAPUNGO	CONTRAVENCIONES DE TRÁNSITO CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	UVC DE CARAPUNGO	GEOVANNY CALLE Y DERBY, UVC CARAPUNGO	023953300 EXT.24531
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN LA PARROQUIA ÑAQUITO DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO - EL TELEGRAFO	CIVIL Y MERCANTIL INQUILINATO Y RELACIONES VECINALES	PICHINCHA	QUITO	EL TELEGRAFO	EL TELEGRAFO E10-14 Y JUAN ALCANTARA, TELEGRAFO	023953300 EXT.24901
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN LA PARROQUIA ÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO - GAVILÁNEZ	CIVIL Y MERCANTIL INQUILINATO Y RELACIONES VECINALES	PICHINCHA	QUITO	GAVILÁNEZ	AVENIDA AMAZONAS N26-39 Y AVENIDA REPUBLICA, GAVILÁNEZ	023953300 EXT.23369
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE TRÁNSITO CON SEDE EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	TRÁNSITO, DELITOS Y CONTRAVENCIONES CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	PRADERA	PRADERA E8-28 Y DIEGO DE ALMAGRO, EDIFICIO PRADERA	023953300 EXT.25442
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL PENAL CON COMPETENCIA EN INFRACCIONES FLAGRANTES CON SEDE EN LA PARROQUIA MARISCAL SUCRE DEL CANTÓN QUITO	PENAL DELITOS FLAGRANTES CONTRAVENCIONES VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR ADOLESCENTES INFRACTORES	PICHINCHA	QUITO	ETECO 1	AVENIDA PATRIA Y 9 DE OCTUBRE, ETECO 1	023953300 EXT.26300
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE ADOLESCENTES INFRACTORES CON SEDE EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	ADOLESCENTES INFRACTORES	PICHINCHA	QUITO	INGLATERRA	INGLATERRA N29-38 Y ACUÑA	023953300 EXT.24472
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL PENAL CON SEDE EN LA PARROQUIA ÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	PENAL CONTRAVENCIONES CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL NORTE	AV. AMAZONAS ENTRE ALFONSO PEREIRA Y JUAN JOSE VILALENGUA	023953300 EXT.23610

PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA FAMILIA No. 1	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	INGLATERRA	INGLATERRA N29-38 Y ACUNA	023953300 EXT.24472
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA FAMILIA No. 2 CARCELÉN	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR	PICHINCHA	QUITO	CASA DE JUSTICIA DE CARCELÉN	JOAQUÍN MANCHENO N76-61 Y TADFO BENITEZ (REF. CARCELÉN INDUSTRIAL)	023953300 EXT.24531
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA FAMILIA No. 3 CARAPUNGO	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	UVC DE CARAPUNGO	GEOVANNY CALLE Y DERBY, UVC CARAPUNGO	023953300 EXT.25431
PICHINCHA	RUMIÑAHUI	UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR CON SEDE EN EL CANTÓN RUMIÑAHUI	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR	PICHINCHA	RUMIÑAHUI QUITO	RUMIÑAHUI - VIOLENCIA	AVENIDA GENERAL RUMIÑAHUI 100, A DOS CUADRAS DEL POLLO GUS, FRENTE A LA GASOLINERA TERPEL	023953300 EXT.25250
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA FAMILIA No. 6 ELOY ALFARO	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL SUR - UNIDAD JUDICIAL DE FLAGRANCIA	CONDOR ÑAN Y LIRA ÑAN, SECTOR QUITUMBE (JUNTO A LA ESTACIÓN DE BOMBEROS)	023953300 EXT.25600/25603
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON SEDE EN LA PARROQUIA TUMBACO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	JIMÉNEZ	AVENIDA INTEROCEÁNICA, SECTOR LA MORITA, EDIFICIO JIMÉNEZ	023953300 EXT.23961
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA FAMILIA No. 4 TUMBACO	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER O MIEMBRO DEL NÚCLEO FAMILIAR	PICHINCHA	QUITO	JIMÉNEZ	AVENIDA INTEROCEÁNICA, SECTOR LA MORITA, EDIFICIO JIMÉNEZ	023953300 EXT.23961
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE CONTRAVENCIONES PENALES Y DE TRANSITO "TUMBACO" DEL CANTÓN QUITO	CONTRAVENCIONES TRANSITO CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	JIMÉNEZ	AVENIDA INTEROCEÁNICA, SECTOR LA MORITA, EDIFICIO JIMÉNEZ	023953300 EXT.23961

PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN LA PARROQUIA ÑAQUITO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO (COGEP)	CIVIL Y MERCANTIL INQUILINATO Y RELACIONES VECINALES	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL NORTE	AV. AMAZONAS ENTRE ALFONSO PEREIRA Y JUAN JOSE VILALENGUA	023953300 EXT.21947
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE FAMILIA, MUJER, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON SEDE EN LA PARROQUIA CALDERON DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	FAMILIA MUJER NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	UVC DE CARAPUNGO	GIOVANNY CALLES Y DERBY (SECTOR SIERRA HERMOSA), VÍA A MARIANITAS	023953300 EXT.24531
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL PENAL CON SEDE EN LA PARROQUIA QUITUMBE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	PENAL CONTRAVENCIONES TRANSITO CONSTITUCIONAL TRANSITO DELITOS Y CONTRAVENCIONES	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL SUR - UNIDAD JUDICIAL DE FLAGRANCIA	CONDOR ÑAN Y LIRA ÑAN, SECTOR QUITUMBE (JUNTO A LA ESTACIÓN DE BOMBEROS)	023953300 EXT.25600/25603
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL PENAL CON COMPETENCIA EN INFRACCIONES FLAGRANTES, CON SEDE EN LA PARROQUIA QUITUMBE	PENAL CONTRAVENCIONES TRANSITO DELITOS FLAGRANTES CONSTITUCIONAL	PICHINCHA	QUITO	COMPLEJO JUDICIAL SUR - UNIDAD JUDICIAL DE FLAGRANCIA	CONDOR ÑAN Y LIRA ÑAN, SECTOR QUITUMBE (JUNTO A LA ESTACIÓN DE BOMBEROS)	023953300 EXT.25600/25603
PICHINCHA	QUITO	UNIDAD JUDICIAL DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DESESTIMACIONES	SOLICITUDES DE PRESCRIPCIONES, ARCHIVOS EMISIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN, DESESTIMACIONES, DESTRUCCIÓN DROGAS CUANDO EL CASO SE ARCHIVE	PICHINCHA	QUITO	FISCALÍA PROVINCIAL DE PICHINCHA	JUAN LEÓN MERA Y ROCA	023953300 EXT.23610

ANEXO 2

Formato estándar de denuncia de discriminación, acoso o violencia basada en género o sexualidad en el entorno laboral.

24

Formato de denuncia

I. Datos de la/s persona/s agredida/s que realiza/n la denuncia

- Nombres y apellidos
- Edad
- Numero de cedula o pasaporte
- Dirección del domicilio
- Número de teléfono
- Relación con la institución

2. Datos de la/s persona/s denunciada/s

- Nombres y apellidos completos
- Departamento en el que labora.

3.- Tipo de Denuncia

- Discriminación.
- Acoso.
- Violencia (en cualquiera de sus tipos: física, psicológica, simbólica, de género, sexual).
- Abuso sexual.

4.- Descripción de los hechos denunciados.

- Lugar y fecha de en el que se produjeron los hechos.
- Descripción detallada del incidente (utilizar todo el espacio que requiera, sin límite de extensión para detallar los hechos).

5.- Presentación de pruebas (en el caso que existieren).

- Pruebas documentales (tales como en correos electrónicos, grabaciones de audio o videos, etc.)
- Pruebas testimoniales (tales como el testimonio de personas presenciaron los hechos)

6.- Firma de las persona/s denunciante/s

7.- Lugar y fecha de presentación de la denuncia.

