

Protocolo

PREVENCIÓN, CONTENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO

Dirección Nacional de Talento Humano

VERSIÓN 1.0

Mayo - 2024

CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
PRT-H.6.4.3-01	20-05-2024	1.0

A. REGISTRO DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO		
RESPONSABILIDADES	NOMBRE / CARGO	FIRMA
APROBADO POR:	Christian Andrés Murgueytio Jeria SECRETARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DELEGADO DE LA MÁXIMA AUTORIDAD	
	Daniel Eduardo Gallegos Herrera DIRECTOR DE ESTUDIOS Y DIFUSIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL	
	Claudia Ivette Charvet Montufar DIRECTORA NACIONAL DE ASESORÍA LEGAL	
	María Isabel Vélez Ureta DIRECTORA NACIONAL DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS	
	Lucia del Pilar Panchi Salazar DIRECTORA NACIONAL DE TALENTO HUMANO (S)	
	Lady Viviana Camacho Bowen DIRECTORA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA (S)	

B. REGISTRO DEL CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			
VERSIÓN	CAMBIO	ELABORADO	FECHA
1.0	Creación	Lady Viviana Camacho Bowen ANALISTA DE PROCESOS Y GESTIÓN DEL CAMBIO	05- 2024
		Raúl Xavier Donoso Gaibor ANALISTA DE PLANIFICACIÓN 3	
		Lucía Del Pilar Panchi Salazar ANALISTA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL 2	
		Verónica Gabriela Carrera Bustos ANALISTA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL 3	

CONTENIDO

1	INFORMACIÓN GENERAL	5
2	OBJETIVO DEL DOCUMENTO	5
3	ALCANCE DEL DOCUMENTO	5
4	TERMINOLOGÍA	5
5	BASE LEGAL ESPECÍFICA APLICABLE AL DOCUMENTO	8
6	DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO	10
7	DISPOSICIONES GENERALES	10
8	DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	10
8.1	PREVENCIÓN SOBRE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO.	11
8.2	CONTENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO QUE SE PRESENTEN EN LA CORTE CONSTITUCIONAL.	12
8.3	COMISIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO	13
8.4	PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL TRATAMIENTO DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO	16
8.4.1	FASE 1 - VALORACIÓN INICIAL.....	17
8.4.2	FASE 2 - RESOLUCIÓN.....	19
9	DISPOSICIONES TRANSITORIAS	19

1 INFORMACIÓN GENERAL

NOMBRE DEL DOCUMENTO:	Protocolo de prevención, contención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en espacios de trabajo
CÓDIGO:	PRT-H.6.4.3-01
RESPONSABLE DEL DOCUMENTO:	Dirección Nacional de Talento Humano
FRECUENCIA DE EJECUCIÓN:	Continua

2 OBJETIVO DEL DOCUMENTO

Establecer los pasos a seguir para prevenir, contener y atender los posibles casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en espacios de trabajo de la Corte Constitucional.

3 ALCANCE DEL DOCUMENTO

El presente documento abarca la prevención, contención y resolución de los posibles casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en espacios de trabajo dentro de la Corte Constitucional y no excluye la intervención de otras autoridades competentes en caso de que los hechos constituyan infracciones previstas en el ordenamiento jurídico aplicable.

4 TERMINOLOGÍA

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acoso laboral:	<p>La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, LOSEP, o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora y/o servidora o servidor público, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.</p> <p>La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, y/o servidora o servidor público, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien</p>

TÉRMINO	DEFINICIÓN
	<p>que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.</p> <p>La violencia y el acoso laboral comprenden también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.</p> <p>El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.¹</p>
Acoso sexual:	<p>Cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, independientemente si se expresa de forma verbal o física. El acoso sexual puede incluir una o más conductas que pueden ser físicas, verbales y/o no verbales.</p>
Acoso sexual laboral:	<p>Comportamientos de naturaleza sexual tales como contactos físicos, insinuaciones, o exigencias verbales o de hecho, para sí o para un tercero “en el marco de una relación laboral independientemente de la existencia de una relación jerárquica”. Estas situaciones generan un entorno hostil, intimidante o humillante para quien lo sufre.</p>
Denuncia:	<p>Acto mediante el cual las servidoras y servidores que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral o violencia en los espacios de trabajo, ponen en conocimiento el presunto hecho a las instancias correspondientes para su atención.</p>
Discriminación:	<p>Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, identidad cultural, estado de salud, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, condición socio-económica, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, diferencia física, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra</p>

¹ Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, artículo 24.1 (última reforma mediante Ley Orgánica Reformativa para la Erradicación de la violencia y el acoso en todas las modalidades de trabajo, Registro Oficial, Suplemento. No. 559, artículo 10).

TÉRMINO	DEFINICIÓN
	característica personal, que tenga por efecto anular, menoscabar, alterar o impedir el reconocimiento, goce o pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.
Factores de riesgo psicosocial:	Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal. ²
Igualdad y no discriminación:	Derecho y principio que permite a todas las personas, sin distinción alguna, ejercer y gozar de todos sus derechos y desarrollo en las mismas condiciones que los demás. Busca garantizar a todas las personas la igualdad en el ejercicio de los derechos y supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.
Relaciones de poder:	Acciones, omisiones y prácticas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder.
Servidoras o servidores públicos:	Todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.
Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral:	Todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos injustificados como, por ejemplo: estado civil, maternidad, edad, apariencia física, estado de gestación; así como, aquellas situaciones que generen una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual. ³ Este tipo de violencia es ejercida por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.
Violencia de género contra las mujeres:	Cualquier acción o conducta basada en su género que cause muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico, tanto en el ámbito público como privado. ⁴

² Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1984).

³ Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Registro Oficial Suplemento Nro. 175, de 5 de febrero de 2018, artículo 12 numeral 3.

⁴ Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Registro Oficial Suplemento Nro. 175, de 5 de febrero de 2018, artículo 4, numeral 1.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Violencia física	<p>Todo acto que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte; así como también cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales que afecten a la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas y/o externas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.</p>
Violencia psicológica	<p>Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional.</p> <p>La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la persona, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.</p> <p>Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de este protocolo.</p> <p>El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, también constituye violencia.</p>

5 BASE LEGAL ESPECÍFICA APLICABLE AL DOCUMENTO

INSTRUMENTO NORMATIVO	
LEY/ NORMA/RESOLUCIÓN	ARTICULADO PRINCIPAL
Constitución de la República del Ecuador.	<i>Arts.: 11 numeral 2, 35, 66 numerales 3 y 4,</i>

INSTRUMENTO NORMATIVO	
LEY/ NORMA/RESOLUCIÓN	ARTICULADO PRINCIPAL
	<i>226, 331.</i>
Convenio sobre la violencia y el acoso, OIT – 2019. (núm. 190).	<i>En su totalidad.</i>
Código Orgánico Administrativo.	<i>Arts.: 130.</i>
Código Orgánico Integral Penal.	<i>Arts.: 47, 78.1, 105.</i>
Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	<i>Art.: 4, numeral 1 y 8. Art. 10, literal a, b. Art. 12, numeral 3. Art. 28.</i>
Ley Orgánica del Servicio Público.	<i>Aplicación subsidiaria.</i>
Código de trabajo.	<i>Arts.: 42, numeral 36, 539.</i>
Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público.	<i>Aplicación subsidiaria.</i>
Sentencia No. 102-21-IN/22 de la Corte Constitucional.	<i>En su totalidad.</i>
Decreto ejecutivo Nro. 620, publicado en el Registro Oficial Nro. 174, de 20 de septiembre de 2007.	<i>Todo.</i>
Decreto Ejecutivo Nro. 60, publicado en el Registro Oficial Nro. 45, de 13 de octubre de 2009.	<i>En su totalidad.</i>
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017.	<i>Aplicación subsidiaria.</i>
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial Nro. 104, de 20 de octubre de 2017 y sus reformas.	<i>Aplicación subsidiaria.</i>
Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, publicado en el Registro Oficial Nro. 355, de 22 diciembre de 2020.	<i>Aplicación subsidiaria.</i>
Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.	<i>Arts.: 10. Numeral 1.3.1.5 letras c), h) y l).</i>
Resolución N° 127-AD-CC-2022 de fecha 08 de diciembre de 2022.	<i>Art. 2.- Literal o).</i>

6 DESCRIPCIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo es una herramienta que orienta el accionar y cumplimiento de las funciones y responsabilidades con enfoque interseccional y de género, para la prevención, contención, atención y trámite de denuncias respecto a situaciones que podrían constituir discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo.

Toda la reglamentación y las actividades aquí descritas, están dirigidas a proteger la integridad física y psicológica de las servidoras y servidores, cuidando y protegiendo sus derechos, garantizando la intervención imparcial, planificada y ordenada, optimizando el tiempo y recursos disponibles en la prevención y contención. Así como, durante el proceso y resultados de la investigación administrativa.

7 DISPOSICIONES GENERALES

- a) Las normas generales y específicas de este documento son de aplicación obligatoria para todas las servidoras y servidores de la Corte Constitucional y las personas que estén vinculadas a la institución bajo cualquier modalidad. El presente documento no excluye la aplicación del procedimiento de régimen disciplinario para faltas administrativas leves de la Corte Constitucional; ni el procedimiento disciplinario establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) o Código del Trabajo; y no excluye la intervención de otras autoridades competentes en caso de que los hechos constituyan infracciones previstas en el ordenamiento jurídico aplicable, como por ejemplo, el Ministerio del Trabajo o la Fiscalía General del Estado.
- b) La propuesta de reforma de este instrumento podrá ser presentada por cualquier unidad de gestión del organismo o por una servidora o servidor, a la Comisión para el tratamiento de denuncias por discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo. La Comisión elaborará un informe con su opinión que será enviado para la aprobación de la máxima autoridad o su delegado.
- c) La difusión de las campañas de prevención y comunicación de las actividades que se desarrollen para la ejecución del presente protocolo contarán con el apoyo del CEDEC (apoyar con revisión de contenidos y provisión de insumos) y de la Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Públicas con el objetivo de elaborar una estrategia comunicacional y/o educativa según sea el caso.

8 DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- a) En caso de que se produzcan actos que puedan configurar cualquiera de los tipos de violencia definidos en este protocolo, la o el servidor o el tercero que conozca el hecho actuará con base en el presente documento y la normativa legal prevista para el efecto.

- b) La expresión "espacios de trabajo" no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento como consecuencia o asociado a la relación laboral relativa a las actividades de la Corte Constitucional.
- c) Corresponderá a todas las servidoras y servidores de la Corte Constitucional observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las servidoras y servidores, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral o toda forma de violencia en la institución.
- d) Será de responsabilidad de la Dirección Nacional de Talento Humano, "DNTH", la aplicación de los mecanismos de socialización, prevención, régimen disciplinario y demás acciones que se deriven de este documento relacionados con sus competencias.
- e) La persona afectada, sin perjuicio del procedimiento institucional establecido en el presente documento, podrá presentar las acciones que considere pertinentes ante el ente rector del trabajo y demás autoridades competentes.
- f) La resolución del proceso administrativo ante la Corte Constitucional no podrá sobrepasar los 30 días plazo, contados desde el conocimiento del caso por parte de la Comisión designada para el efecto, conforme este protocolo.
- g) La persona afectada podrá desistir de la acción en cualquier momento. Podrá manifestar su voluntad de desistir de forma escrita o verbal a cualquiera de los miembros de la Comisión, quienes se reunirán para adoptar el procedimiento necesario para cerrar y archivar el caso. No obstante, el acompañamiento a la persona afectada podrá continuar mientras sea necesario.
- h) Todas las servidoras y servidores podrán denunciar ante la Comisión, sobre cualquier tipo de represalia sufrida por denunciar casos de discriminación, acoso laboral o cualquier forma de violencia en los espacios de trabajo.

8.1 PREVENCIÓN SOBRE TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO.

- a) La Dirección Nacional de Talento Humano, con el apoyo de la Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Públicas y el Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional, implementará la cultura preventiva, conforme a las siguientes acciones:
 1. Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva para erradicar tratos discriminatorios, de acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, además de promover situaciones que motiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.

2. Brindar cursos, capacitaciones y talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de la discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.
 3. Difundir campañas comunicacionales permanentes que faciliten la comunicación de temas relacionados a la prevención de la discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia en los espacios de trabajo.
- b) La Dirección Nacional de Talento Humano, de acuerdo a la disponibilidad de recursos, deberá desarrollar e implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales en la institución que incluirá al menos lo siguiente:
1. Talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, en cuyo contexto se impartan temas tales como: dirección de grupos, comunicación asertiva, desarrollo de habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos de atención prioritaria y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
 2. Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos a todo el personal de la Corte Constitucional con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente la asistencia en las denuncias sobre esta problemática.
- c) La Secretaría de Gestión Institucional, dispondrá la implementación de las siguientes actividades:
1. La Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Públicas en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, socializarán el presente protocolo, facilitando su acceso a todo el personal por cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión.
 2. La Dirección Nacional de Talento Humano, informará de manera clara y precisa a todo el personal, de las actividades de prevención que deben desarrollar y los objetivos que se pretenden alcanzar. En caso de ser necesario, contará con la colaboración de la Dirección Nacional de Comunicación y Relaciones Públicas.

8.2 CONTENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO QUE SE PRESENTEN EN LA CORTE CONSTITUCIONAL.

- a) La Dirección Nacional de Talento Humano, gestionará con otras instituciones públicas o privadas el acompañamiento de una persona profesional en psicología clínica para las servidoras o servidores que presenten denuncias de discriminación, acoso laboral o actos de violencia en

espacios de trabajo o en el caso de existir la disponibilidad presupuestaria correspondiente, su contratación.⁵

- b) Las servidoras y servidores que hayan vivido situaciones de violencia psicológica, sexual, simbólica o acoso en el ámbito de la Corte, o que consideren que han sido víctimas de acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo, podrán comunicar de dicha situación, al profesional de la salud de la institución, a una servidora o servidor de la DNTH, o a cualquier integrante que sea parte de la Comisión para el tratamiento de denuncias por discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo, a través del canal digital creado para el efecto, a fin de activar la fase de contención y apoyo. En el caso de que la comunicación sea realizada al profesional de la salud de la institución o a una servidora o servidor de la DNTH, estos se limitarán al proceso de contención y apoyo, mientras que, para el caso de algún miembro de la Comisión, se dará inicio a la fase de valoración inicial.
- c) El profesional de la salud de la institución, una servidora o servidor de la DNTH, o el responsable del manejo del canal digital respectivo que conozca del caso, informará de manera inmediata, a la persona que se especialice en psicología clínica para que empiece la etapa de acompañamiento hacia la persona que se sienta afectada.⁶
- d) La persona que se especialice en psicología clínica realizará el acompañamiento a la servidora o servidor que haya comunicado sobre algún caso de discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo hasta después de la resolución del caso, inclusive.

8.3 COMISIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO

- a) La Comisión para el tratamiento de denuncias de discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo, que será de carácter permanente en la institución, y designada por la máxima autoridad,⁷ estará conformada por:
 - Una persona representante de las y los servidores de la Corte Constitucional, que será elegida por votación de entre STJ, SG, CEDEC y Registro Oficial
 - Una persona representante de los despachos de las juezas y jueces constitucionales, que será elegida por votación de entre dichas dependencias.

⁵ La DNTH se encuentra en trámite de suscribir convenios de cooperación con universidades y otras instituciones públicas para contar con el apoyo de profesionales en psicología; sin perjuicio de que, luego del respectivo análisis, la Secretaría de Gestión Institucional establezca la posibilidad de contratar un profesional en esa materia, de forma permanente.

⁶ En caso de no contar todavía con el profesional en psicología conforme la nota al pie No. 5, la DNTH realizará el acercamiento con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para acceder al acompañamiento psicológico por parte de sus profesionales en la materia.

⁷ De conformidad con el artículo 193, números 1, 7 y 8, el presidente de la Corte Constitucional, es su representante legal, judicial y extrajudicial; y tiene la atribución de decidir las cuestiones que afecten al funcionamiento interno del Organismo, no señaladas en dicha Ley, así como de delegar las mismas.

- Una persona designada por el Secretario/a de Gestión Institucional, por estar a cargo del proceso administrativo.

La DNTH elaborará el instructivo para el proceso de elección.

La servidora o servidor que presidirá la Comisión será elegido mediante votación interna de sus miembros.

Los miembros de la Comisión estarán en funciones por el plazo de un (1) año, y se podrán reelegir por una sola vez.

Todos los miembros tendrán su respectivo suplente, que será elegido y designado de la misma forma que los miembros titulares. En caso de que no esté disponible el suplente que corresponda al miembro titular, se podrá contar con la participación de los otros suplentes.

Para la conformación se propenderá contar con personas especializadas en materia de género.

- b) La Comisión sesionará por convocatoria directa del servidor o servidora que la preside, o a través del secretario o secretaria, las veces que sean necesarias, de acuerdo a las denuncias que reciba y deba tramitar. El quorum requerido será de mínimo dos miembros de los cuales uno será obligatoriamente quien la preside y, en caso de empate en la votación, este último tendrá voto dirimente.
- c) La Comisión será la encargada de conocer las denuncias sobre discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo, con el objetivo de investigar los hechos, de acuerdo al procedimiento que se detalla más adelante. La Comisión deberá actuar bajo un enfoque interseccional, especializado y con observancia de la prohibición de revictimización.
- d) La Comisión documentará todas sus actuaciones y elaborará los respectivos informes técnicos que contendrán los antecedentes del caso, detalle de actuaciones, conclusiones y recomendaciones.
- e) La Comisión tendrá ámbito de acción respecto de todas las instancias de la Corte Constitucional, excepto para juezas y jueces constitucionales, en cuyo caso se conformará una Comisión designada por el Pleno.
- f) La Comisión contará con un secretario o secretaria que será un servidor o servidora designado por la DNTH, quien estará a cargo de documentar las actuaciones de la Comisión y desarrollar los informes técnicos que serán puestos en conocimiento de la Comisión para su aprobación. El secretario o secretaria no es miembro de la Comisión, y tendrá derecho a voz sin voto.
- g) Las y los miembros de la Comisión deberán:
 - Ser servidoras o servidores de la Corte Constitucional.
 - No haber sido sancionados por faltas relacionadas al presente documento.

- No tener conflicto de intereses con el caso a tratar; en caso de que se evidencie posible conflicto de interés se deberá actuar conforme las normas de excusa y recusación de la letra j.
 - Suscribir un acuerdo de confidencialidad respecto de los casos que lleguen a su conocimiento, incluyendo la o el Secretario de la Comisión.
- h) En caso de ausencia definitiva de un integrante de la Comisión, será elegido y designado otro en su reemplazo; en el caso de ausencia temporal actuará el suplente correspondiente.
- i) La Comisión tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:
1. Organizar, dirigir, vigilar y garantizar, de manera transparente y eficaz los procesos que lleve adelante de acuerdo a lo establecido en este documento.
 2. Conocer y tramitar en el ámbito administrativo, las denuncias que sean puestas en su conocimiento, de conformidad con el presente documento.
 3. Mantener el registro de las denuncias que lleguen a su conocimiento con estricto apego a la confidencialidad de las mismas.
 4. Recomendar medidas de protección con el objetivo de asegurar la integridad y seguridad de las presuntas víctimas de discriminación, acoso laboral y actos de violencia en espacios de trabajo en el marco de las denuncias puestas a su conocimiento.
 5. Mantener informadas a las partes acerca de todo el procedimiento.
 6. La garantía de reserva operará de forma irrestricta en cualquier fase a lo largo del proceso y después de su culminación,⁸ con énfasis en los casos en que se identifique componentes de género.
 7. Las demás dispuestas en el presente documento.
- j) Las y los miembros de la Comisión pueden ser excluidos en el conocimiento de una denuncia (excusados o recusados), en los siguientes casos:
1. Si llega a conocimiento de la Comisión un caso en el cual, cualquiera de las o los miembros de la Comisión sea el presunto infractor.
 2. Si pasados cinco (5) días plazo de puesta en su conocimiento una denuncia no toma acción alguna.
 3. Conflicto de interés.

La excusa o recusación será conocida y resuelta por la Comisión, en un término máximo de cinco (5) días. En caso de que se acepte la excusa o recusación actuará el suplente.

⁸ Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia 47-19-JD/22.

8.4 PROCEDIMIENTO INTERNO PARA EL TRATAMIENTO DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL O ACTOS DE VIOLENCIA EN ESPACIOS DE TRABAJO

- a) Cualquier servidora o servidor que preste servicios a la Corte Constitucional, podrá presentar, de forma verbal o escrita, una denuncia por discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo por conductas que se atribuyan a otra servidora o servidor de la institución.
- b) La denuncia podrá ser presentada directamente por la presunta víctima o por una tercera persona que conozca el caso, ante la o el secretario o cualquier miembro de la Comisión para el tratamiento de denuncias por discriminación, acoso laboral o actos de violencia en espacios de trabajo. Al momento de la denuncia, se propenderá un espacio de contención para la persona afectada a través de un o una profesional que se especialice en psicología clínica.
- c) La denuncia al menos, contendrá:
- Nombres, apellidos, cédula de ciudadanía, dirección y correo electrónico de la o el denunciante.
 - Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se presenta la denuncia y cargo que desempeña.
 - Exposición de manera clara y precisa del hecho o hechos denunciados.
 - La información de contacto de la persona denunciante.
 - Correo electrónico en el que debe notificarse a la persona denunciada, en caso de conocer.
 - Los indicios o elementos de convicción del hecho o hechos denunciados.
- En la denuncia se podrá solicitar medidas de protección a fin de evitar que los actos de discriminación, acoso o violencia continúen mientras dura su tramitación.
- Bajo ninguna circunstancia se dejará de intervenir en el supuesto de que la denuncia no se encuentre completa, sin perjuicio de lo cual se deberá solicitar a la persona denunciante que complete la información que se hubiese omitido, a efectos de observar el debido proceso.
- d) La o el secretario de la Comisión deberá llevar un registro de las denuncias presentadas. La denuncia deberá ser remitida a la Comisión para la apertura de la investigación.
- e) En caso de denuncia verbal, la o el secretario transcribirá la misma a un acta que será leída y firmada por la persona denunciante previa conformidad.
- f) La o el secretario y las y los miembros de la Comisión deberán mantener en estricta confidencialidad toda la información recibida desde la recepción de la denuncia, sin perjuicio de cumplir con el deber de denuncia. La confidencialidad solo se podrá levantar para el fin específico requerido por la autoridad competente.

- g) De igual manera, los nombres de la persona denunciada y de la persona afectada deberán ser mantenidos de manera confidencial (la confidencialidad será mantenida para los no intervinientes), en todo escrito y diligencia.
- h) En caso de que, pese a haber sido debidamente informada, la Comisión no tome acción alguna en un plazo de cinco (5) días, esta inacción será considerada como una falta por omisión y será sancionada de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

8.4.1 FASE 1 - VALORACIÓN INICIAL

- a) Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de los derechos de las víctimas, así como para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral de cualquier servidora o servidor en situación de discriminación, acoso laboral, o cualquier tipo de violencia.
- b) Tras la recepción de la denuncia, en un término de tres (3) días, la secretaria o secretario de la Comisión, elaborará el informe técnico de valoración inicial que corresponde a la validación de los contenidos expuestos en el literal c) del numeral 8.4, el cual será puesto en conocimiento de la Comisión, a fin de iniciar con la fase de investigación.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

- c) Son medidas temporales a implementar que permitirán salvaguardar la integridad y dignidad de la persona denunciante, considerando la gravedad del hecho, la urgencia, y los riesgos de sufrir otra agresión. Además, las medidas estarán enfocadas en salvaguardar la integridad y bienestar de la persona afectada, por lo que deberán ser puestas en su conocimiento y contar con su conformidad.
- d) En cualquier estado del procedimiento, la Comisión, por iniciativa propia o a petición de parte, y con base en la particularidad de cada caso, podrá solicitar a la máxima autoridad o su delegado que se adopten medidas de protección para garantizar la situación de la persona denunciante y/o de la persona afectada durante la investigación administrativa.
- e) Entre las medidas que se podrán disponer, de forma temporal, se encuentran las siguientes:
 1. Establecer un canal de comunicación para que la persona afectada pueda informar de manera directa a la comisión sobre posibles hechos suscitados en su contra en la fase de investigación.
 2. Separación de espacios físicos de la persona denunciada.
 3. El traslado temporal de la persona denunciante o de la persona afectada a otra área de trabajo o teletrabajo.
 4. El traslado de puesto temporal de la persona denunciada o teletrabajo cuando:

- Su presencia pueda causar un mayor agravio a la persona afectada.
- Pueda entorpecer la investigación.
- Pueda ejercer influencia en los eventuales testigos.
- Otras que se consideren necesarias.

Previo a la adopción de cualquier medida de protección, la Comisión considerará la opinión de la persona afectada.

APERTURA DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.

- f) Una vez remitida la denuncia y el informe de valoración inicial por la o el secretario, la Comisión avocará conocimiento de la misma y podrá solicitar aclaración o ampliación de la denuncia, la cual deberá ser presentada en el plazo máximo de tres (3) días.
- g) La Comisión solicitará a la persona denunciada que, en el plazo de cuatro (4) días, presente por escrito su contestación sobre los hechos alegados. Una vez recibida la contestación de la denuncia, se correrá traslado de la misma a la persona denunciante.
- h) La Comisión brindará información clara y completa a la persona afectada sobre cómo se desarrollará el proceso descrito en el presente documento y las acciones que se pueden tomar. Esta información debe ser remitida con el fin de dar apoyo y seguridad sobre las actuaciones que se realizarán.
- i) En la fase de investigación administrativa, la Comisión 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, y podrá disponer, entre otros, de los siguientes recursos:
1. Escuchar a las partes por separado.
 2. Convocar y escuchar a terceras personas o testigos.
 3. Solicitar a las partes o terceras personas información documental.
- Lo antes señalado se deberá efectuar dentro del plazo de 10 días.
- j) Con el fin de evitar re victimización, se procurará escuchar por una sola ocasión a la persona afectada, para cuyo caso, se contará con la asistencia de una o un psicólogo. Los archivos generados en cualquier medio serán considerados confidenciales. El secretario o secretaria de la Comisión será responsable de su custodia hasta el envío al archivo definitivo, momento en que será responsabilidad de la Dirección Nacional de Talento Humano.
- k) Todo elemento probatorio obtenido con violación a la Constitución o la ley, carecerá de eficacia probatoria, por lo que será excluido de la fase de investigación. También serán excluidos los indicios o elementos de convicción creados sobre la base de preconceptos, estereotipos o patrones socioculturales discriminatorios.

8.4.2 FASE 2 - RESOLUCIÓN

- a) Una vez concluida la fase de investigación administrativa, la Comisión emitirá dentro de un plazo de 10 días, un informe que será puesto en conocimiento de la máxima autoridad o su delegado para la resolución del caso. Dicho informe, al menos, contendrá:
- Los antecedentes del caso.
 - Las medidas de investigación realizadas.
 - Conclusiones y recomendaciones.
- b) Una vez puesto en conocimiento el informe a la máxima autoridad o su delegado, éste será notificado a las partes, quienes podrán solicitar aclaración, ampliación o reconsideración en el término de tres (3) días. La Comisión elaborará un proyecto de respuesta al pedido de aclaración, ampliación y/o reconsideración en tres días término.
- c) En caso de que el informe final sea desestimatorio, la Comisión deberá solicitar a la máxima autoridad o su delegado, el levantamiento de las medidas de protección, el cierre y archivo del proceso, todo lo cual será notificado a las partes, sin perjuicio de que se mantenga las medidas de contención y acompañamiento.
- d) En el caso de que el informe final sea estimatorio, la Comisión deberá solicitar a la máxima autoridad o su delegado que las medidas de protección sean definitivas y que se inicie con el régimen disciplinario correspondiente u otras medidas que sean necesarias para proteger a la persona afectada; además, de derivar el caso a otras instancias competentes conforme la normativa vigente, por ejemplo, la Fiscalía General del Estado.
- e) Si en el informe final, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarquen en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia; se aplicará una o más de las siguientes opciones:
- Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto, o
 - Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales que establezca la Dirección Nacional de Talento Humano.

9 DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- a) La máxima autoridad o su delegado solicitará a cada despacho de las juezas y jueces constitucionales, se designe una servidora o servidor especialistas en materia de género, para que elaboren un protocolo especializado en dicho enfoque, en el plazo máximo de seis meses contados a partir de la emisión de este documento. Hasta la creación del citado protocolo, se aplicará de forma general las disposiciones previstas en esta norma.

- b) En el plazo de un mes contado desde la entrada en vigencia del presente documento, la máxima autoridad o su delegado, gestionará la conformación de la Comisión para el tratamiento de denuncias por discriminación, acoso laboral y/o actos de violencia en los espacios de trabajo.
- c) En casos en los que se evidencie elementos de gravedad y urgencia la Comisión podrá contar con la ayuda de un equipo externo especializado en género y/o en resolución de conflictos que garantizarán que el proceso se realice de forma objetiva; así mismo, de considerarlo necesario la Comisión podrá solicitar a la DNTH la contratación de profesionales especializados que a través de su conocimiento técnico coadyuven a la resolución del caso.