

RESOLUCIÓN No. R.I-SERCOP-2022-0013

**LA DIRECTORA GENERAL
SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA**

CONSIDERANDO:

- Que,** los números 2, 3 y 8 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, disponen: *“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 (...) 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 (...) 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”;*
- Que,** el artículo 33 de la Norma Suprema, ordena: *“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”;*
- Que,** las letras a) y b) del número 3, y el número 4 del artículo 66, de la Carta Fundamental, disponen: *“Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. (...) 4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”;*
- Que,** el artículo 76 de la Constitución de la República, prevé que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso;
- Que,** el artículo 82 de la Constitución de la República, dispone: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”;*
- Que,** los números 1 y 5 del artículo 83 ibidem, manda: *“Son deberes y responsabilidades de*

los ecuatorianos y las ecuatorianas, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: (...) 5. Respetar los derechos humanos y luchar por su cumplimiento (...);

- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República, dispone: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;*
- Que,** el artículo 229 de la Carta Fundamental, establece: *“Serán 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. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables (...);”;*
- Que,** el número 3 del artículo 230 de la Constitución de la República, dispone: *“En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: (...) 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.”;*
- Que,** el número 5 del artículo 326 de la Carta Magna prescribe: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”;*
- Que,** el artículo 331, de la Norma Suprema, manda: *“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”;*
- Que,** el artículo 341 de la Constitución de la República, dispone: *“El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad (...);”;*
- Que,** los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos vigente, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición;
- Que,** el número 1 del artículo 1 de la “Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica”, publicada en el Registro Oficial Nro. 801 de 6 de

agosto de 1984, determina que los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar el libre y pleno ejercicio de toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna;

Que, el número 1 del artículo 5 de la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, relativo al Derecho a la Integridad Personal, dispone: “*1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral*”;

Que, el artículo 1 de la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer”, prevé: “*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*”;

Que, el artículo 3 de la referida Convención, señala: “*Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado*”;

Que, las letras a, b, y d, del artículo 7 de la Convención ibidem, establecen: “*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 (...) 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 (...)*”;

Que, la letra d) el artículo 8 de la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer”, respecto a las medidas específicas que los Estados convienen en adoptar en forma progresiva, dispone: “*(...) d. Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados*”;

Que, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, se adoptó el “Convenio N.º 190”, en cuyo preámbulo se reconoce que la violencia y el acoso en el ámbito laboral, “*pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente*”; y, que tales actos “*afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social*”;

Que, el 19 de mayo de 2021, el Ecuador ratificó el Convenio de la OIT sobre violencia y acoso, adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo, en

el cual se determina el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

- Que,** el artículo 3 del mismo Convenio, dispone: *“El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.”*;
- Que,** el Convenio antes mencionado define a la violencia y acoso en el mundo de trabajo como: *“(…) un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”*;
- Que,** el 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la “Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”, donde se expresa el claro compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso;
- Que,** el artículo 1 de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, dispone: *“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 por 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”*;
- Que,** el artículo 2 de la Convención ibídem, prevé en sus letras d) y e), lo siguiente: *“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: (...) 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”*;

- Que,** la letra a) del artículo 5 de la referida Convención, dispone: “*Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres*”;
- Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, establece: “*Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)*”;
- Que,** el artículo 166 del Código Orgánico Integral Penal, tipifica: “*Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar (...) 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 de subordinación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a cinco años. (...)*”;
- Que,** el artículo 421 del Código ibídem, prescribe: “*Denuncia.- La persona que llegue a conocer que se ha cometido un delito de ejercicio público de la acción, podrá presentar su denuncia ante la Fiscalía, al personal del Sistema especializado integral de investigación. La denuncia será pública, sin perjuicio de que los datos de identificación personal del denunciante, procesado o de la víctima, se guarden en reserva para su protección. (...)*”;
- Que,** el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone: “*Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.*”;
- Que,** la letra m) del artículo 44 del Código de Trabajo, señala: “*Prohibiciones al empleador: Prohíbese al empleador: (...) m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión*”;
- Que,** la letra j) del artículo 46 del mismo cuerpo legal, determina: “*Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador: (...) j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.*”;
- Que,** el artículo innumerado del Código de Trabajo, define al acoso laboral como “*(...) todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y*

potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. 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. Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.”;

Que, el número 8 del artículo 172 del Código de Trabajo prevé: *“Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato. - El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: (...) 8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (...)”;*

Que, el número 4 del artículo 173 ibidem, señala: *“Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: (...) 4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderán al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de suproporcionalidad”;*

Que, el artículo 1 de la Ley Orgánica del Servicio Público dispone, como uno de sus principios, el de no discriminación;

Que, el artículo 10 de la Ley Orgánica del Servicio Público, preceptúa: *“Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público. –Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado (...) y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del Estado están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública. (...) La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: (...) acoso sexual (...)”;*

Que, la letra r) del artículo 23 de la Ley ibídem, prevé: *“Derechos de las servidoras y los*

servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: (...) r) No ser sujeto de acoso laboral”;

- Que,** el artículo innumerado agregado a continuación del artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: *“Definición de acoso laboral: Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse (sic) 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.”;*
- Que,** las letras l) y ñ) del artículo 48 de Ley Orgánica del Servicio Público, prevé: *“Causales de destitución.- Son causales de destitución: (...) l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados; (...) ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna;”;*
- Que,** la letra a) del artículo 52 de la referida Ley, prescribe que les corresponde a las Unidades de Administración del Talento Humano, entre otras responsabilidades, cumplir y hacer cumplir la precitada Ley, su Reglamento General y las resoluciones del Ministerio de Trabajo, en el ámbito de su competencia;
- Que,** la Disposición General Décima Novena, de la Ley ibídem, prescribe: *“Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo”;*
- Que,** el artículo 2 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, dispone: *“(...) Esta Ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia”;*
- Que,** el artículo 10 de la Ley en mención, prescribe: *“(...) Para efectos de aplicación de la presente Ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la Ley, se consideran los siguientes tipos de violencia: a) Violencia física. - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física,*

provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación. b) *Violencia psicológica.*- 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 mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional. La violencia psicológica incluye la manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley. c) *Violencia sexual.*- Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas (...) d) *Violencia económica y patrimonial.* - Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de: (...) 2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; (...) 5. Percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. e) *Violencia simbólica.* - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres. f) *Violencia política.* - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones. (...);

- Que,** el número 3 del artículo 12 de la misma Ley, establece: “Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género (...) Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (...)”;
- Que,** la Corte Constitucional en Sentencia No. 986-19-JP/21 y Acumulados, en su parte concluyente, define al acoso laboral como:“(...) una forma de violencia que estructura una relación social y acarrea daños a bienes constitucionales como la salud y la integridad, sobre todo, de las personas trabajadoras, en cuyo caso, el acoso laboral deviene una forma de vulneración del derecho al trabajo en condiciones dignas. En ese sentido, el Estado, a través de las instituciones competentes, en este caso el MDT, tiene la obligación de adoptar medidas para prevenir el acoso laboral en el ámbito público y privado, así como los mecanismos adecuados para garantizar la protección de las personas servidoras y trabajadoras en relación con dichos actos.”;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 60. Publicado en el Registro Oficial Nro. 45 de 13 de octubre de 2009, se aprueba el “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural”, y en su artículo 1 señala que el Plan es una política pública y se la aplicará a nivel nacional, por todos los medios del Estado;
- Que,** el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial MDT 82, publicado en Registro Oficial 16 de 16 junio de 2017, el cual contiene la “NORMATIVA DE ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.”;
- Que,** mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, de 25 de noviembre de 2020, se emitió “EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO”; y, en su artículo 4, establece: “De la adopción de medidas de prevención.- Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”, que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.”;
- Que,** la Disposición Transitoria Única del Protocolo antes mencionado, señala: “Las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la

Constitución de la República del Ecuador; y los empleadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, en el término de sesenta (60) días contados desde la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, deberán expedir y notificar a todos sus servidores/as públicos o trabajadores/as con el 'Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo'. El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley”;

Que, en relación con el acoso laboral, la Organización Mundial de la Salud (también, “OMS”) ha manifestado lo siguiente: *“(…) es una forma de abuso del empleador que surge de comportamientos no éticos y conduce a la victimización del trabajador. Es un problema mundial creciente que en gran parte aún es ignorado y subestimado. Puede producir serias consecuencias negativas sobre la calidad de vida y la salud del individuo, principalmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. En adición, toda la sociedad en su conjunto se convierte en víctima por el incremento de presión en los servicios de atención y de bienestar social.”;*

Que, el Derecho Internacional inherente a los Derechos Humanos, exige que los Estados adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos y privados de violencia, por razones de sexo, incluyendo hechos constitutivos de acoso; condición que amenaza o perjudica la situación laboral de las personas y atenta contra su dignidad. El propósito del presente protocolo es prevenir, informar, atender, sancionar, reparar y no repetir prácticas de acoso y/o violencia en el Servicio Nacional de Contratación Pública;

Que, la Organización Internacional del Trabajo, en su informe titulado *“Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso”*, especificó lo siguiente sobre el impacto en la salud de las personas víctimas de acoso en el ámbito del trabajo: *“(…) Como resultado de la violencia y el acoso, las personas pueden sufrir una serie de lesiones y problemas graves de salud mental y física y pueden experimentar trastornos en el empleo y otras consecuencias sociales (...) Desde un punto de vista psicológico, las personas que sufren violencia y acoso en el trabajo pueden sufrir un trauma tan grave para su salud mental, su bienestar y su autoestima del que tal vez nunca se recuperen (...) Los afectados también pueden sentir tristeza, vergüenza, culpabilidad, ansiedad, depresión, desconfianza, repugnancia, incredulidad e impotencia (...). Pueden sufrir asimismo el síndrome de estrés postraumático (TEPT) y síntomas nerviosos de distinta índole (...). Otras respuestas incluyen reacciones como el shock, la desesperación, la ira, la indefensión, los problemas de sueño, la fatiga crónica y el aumento del riesgo de suicidio (...). En 2017, los resultados de una revisión sistemática de la bibliografía sobre el tema sugirieron que podrían vincularse claramente 'el acoso en el lugar de trabajo y la ideación suicida' (...) Además, si un trabajador se queja de violencia y acoso, la queja puede desencadenar represalias y reducir su bienestar profesional, psicológico y físico; sin embargo, no quejarse y soportar la violencia sin resistirse también tiene consecuencias para la salud (...)”;*

Que, a través de memorando No. SERCOP-CGAF-2022-0530-M de 6 de septiembre de

2022, el Coordinador General Administrativo Financiero solicitó a la Coordinación General de Asesoría Jurídica, la elaboración de un "Protocolo Interno para prevenir Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda Forma de Violencia Contra la Mujer". Asimismo, señaló que es necesario establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, el acoso laboral, la violencia contra la mujer; y, en general, toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo, en virtud a lo cual es importante activar políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables con el personal, a fin de fomentar un buen clima laboral. En su petición adjuntó el informe técnico respectivo;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 69, de 9 de junio de 2021, se designó a la señora María Sara Jijón Calderón LLM, como Directora General del Servicio Nacional de Contratación Pública; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo;

RESUELVE:

EXPEDIR EL: “PROTOCOLO INTERNO PARA PREVENIR Y ATENDER CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LA MUJER, EN EL SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA”

CAPÍTULO I

DEL OBJETO, ÁMBITO Y GENERALIDADES

Artículo 1.- Objeto del protocolo.- El presente protocolo tiene por objeto establecer las medidas necesarias para prevenir y atender los casos de discriminación, acoso laboral, y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en los espacios de trabajo, determinando las acciones para la identificación e intervención de dichas conductas. El presente instrumento permitirá que los servidores, funcionarios y trabajadores conozcan el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias.

Artículo 2.-Ámbito de aplicación.- El presente protocolo aplica para todos los servidores, funcionarios, y trabajadores del Servicio Nacional de Contratación Pública -SERCOP, es decir, el nivel operativo, administrativo y jerárquico superior.

El concepto de "lugar de trabajo" no se limitará a los espacios destinados físicamente al desempeño de actividades y horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución.

Artículo 3.- Responsable.- La Unidad de Administración de Talento Humano -UATH del SERCOP es la instancia responsable de la ejecución e implementación del presente protocolo.

Artículo 4.-Principios. –Las disposiciones contenidas en el presente protocolo obedecen a los principios de confidencialidad, imparcialidad, diligencia, celeridad, buena fe, ética, probidad, seguridad jurídica, igualdad y no discriminación, en cumplimiento a los preceptos constitucionales.

Artículo 5.- Definiciones. - Para efectos de aplicación del presente protocolo, se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Acoso sexual no verbal en el círculo laboral. (Conducta no verbal de carácter sexual).- Se refiere a las exposiciones que realiza el hostigador de índole sexual como imágenes de contenido pornográfico, objetos y gestos que producen amenaza e incomodidad al agraviado, acciones no consentidas. Esto conlleva a un atentado contra derechos como la integridad física y psíquica, el derecho a la honra y a la vida privada, es decir una evidente violación a la libertad sexual de las personas.

2. Acoso sexual verbal en el círculo laboral. (Conducta verbal de carácter sexual).- Se ocasiona cuando el perpetrador de hostigamiento y acoso sexual genera un clima laboral intimidatorio, hostil o humillante para el servidor, funcionario y/o trabajador, es decir mediante la palabra realiza insinuaciones, toqueteos bromas, comentarios de carácter sexual no consentidas, que van en detrimento de la persona.

3. Acoso laboral en general.- Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre servidores, funcionarios y trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o que amenace o perjudique su situación laboral.

4. Acoso sexual en el ámbito laboral.- Se refiere a conductas verbales, físicas o ambas, de carácter sexual, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y no consentida hacia la persona que lo sufre; ejercida por un superior, o entre iguales, que intimide y humille el derecho a la dignidad personal, el derecho a la intimidad, el derecho a la integridad física y psíquica, a la libertad sexual, a la seguridad y salud en el trabajo o asociado a este, que impide trabajar en un ambiente libre de todo tipo de violencia.

5. Ámbito público. - Espacio en el que se desarrollan las tareas políticas, productivas de la sociedad y de servicios remunerados, vinculadas a la gestión de lo público.

6. Coerción con pretensiones sexuales. (Conducta física de carácter sexual).- El perpetrador de hostigamiento y acoso sexual que condiciona el acceso al empleo u ofrece mejorar la situación laboral de un servidor, funcionario y/o trabajador, a cambio de recibir favores sexuales por parte de la víctima, es decir se produce en su mayoría, en relaciones donde existe diferencias de jerarquía o poder y en relaciones de paridad.

7. Daño. - Es el perjuicio causado a una persona como consecuencia de un evento determinado. En este caso el daño implica la lesión, menoscabo, agravio, de un derecho

de la víctima.

8. Denuncia.- La denuncia es el acto por el que cualquier persona pone en conocimiento, de un órgano administrativo, la existencia de un hecho que puede constituir fundamento para la actuación de la administración pública.

9. Discriminación en el espacio de trabajo.- Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito de empleo.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra, como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer, por la única razón de su género.

10. Estereotipos de género.- Es toda pre-concepción socialmente asignada de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.

11. Persona agresora. - Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de discriminación, acoso laboral, y toda forma de violencia basada en género, contra los servidores, funcionarios y/o trabajadores del SERCOP.

12. Relaciones de poder. - Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.

13. Revictimización. - Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes.

14. Servidoras y servidores públicos. - Serán 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.

15. Trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

16. Víctima. – Es la persona que sufra discriminación, acoso laboral, y/o toda forma de violencia basada en género, o afectación ejecutada por otra persona.

17. Violencia contra la mujer en el espacio de trabajo.- Se entenderá como violencia contra la mujer en el espacio de trabajo, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina la Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

18. Violencia basada en género. – Hace referencia a las relaciones de poder que ejercen violencia. Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para hacer notar las diferencias estructurales de poder, que posicionan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia basada en género (relación de poder que las ubica en desigualdad de condiciones) de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas que perpetúan los roles de género frene a los cuales se asignan lugares privilegiados para los hombres, y otros de menor condición para las mujeres o los cuerpos feminizados.

Artículo 6.- Enfoques. - Para la aplicación del presente protocolo, se considerarán los siguientes enfoques:

1. Enfoque de género. - Permite comprender la construcción social y cultural de roles entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, violencia y vulneración de derechos y que deben ser modificados a favor de roles y prácticas sociales que garanticen la plena igualdad de oportunidades.

2. Enfoque de derechos humanos. - Determina como objetivo y resultado, el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia.

3. Enfoque de interculturalidad.- Reconoce la existencia de las distintas comunidades, pueblos y nacionalidades que integran el Estado, respetando todas aquellas expresiones en los diversos contextos culturales. Bajo este enfoque no se aceptan prácticas discriminatorias que favorezcan la violencia.

4. Enfoque intergeneracional. - Reconoce la existencia de necesidades y derechos específicos en cada etapa de la vida, niñez, adolescencia, madurez y adultez; y, establece la prioridad de identificar y tratar las vulnerabilidades en dichas etapas de la

vida.

5. Enfoque de integralidad. - Considera que la violencia es estructural y multicausal y puede estar presente en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en los que la persona se desarrolla.

6. Enfoque de interseccionalidad. - Identifica y valora las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales, religiosas, étnicas, geográficas, físicas y otras que son parte simultánea de la identidad individual y comunitaria de las personas y adecúa a estas realidades las acciones, servicios y políticas públicas destinadas a la prevención y erradicación de la violencia de género y la atención, protección y restitución de derechos de la víctima.

Artículo 7.- Naturaleza de los comportamientos inapropiados. – Los comportamientos inapropiados de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual, que afectan a la integridad de la víctima y generan un entorno laboral hostil, se clasifican de la siguiente manera:

a.- De naturaleza física: Se refiere a la invasión al espacio físico, tocamientos, contacto físico no deseado desarrollado en ambientes tanto al interior de la institución como fuera de ella y que guarden vinculación con la relación laboral.

b.- De naturaleza verbal: Son comentarios y preguntas no deseadas sobre el aspecto, el estilo de vida, orientación, identidad, conducta sexual o roles de género; insinuaciones, burlas y bromas con tinte sexual; llamadas telefónicas, mensajes por medios escritos y/o electrónicos ofensivos, presión o insistencia para aceptar invitaciones a encuentros, o reuniones no deseadas fuera o dentro del lugar de trabajo.

c.- De naturaleza no verbal: Son gestos sexualmente sugestivos, silbidos, dar regalos o dejar objetos sexualmente sugestivos y/o pornográficos.

CAPÍTULO II

DE LA PREVENCIÓN

Artículo 8.- De la prevención. – Todos los servidores, funcionarios y trabajadores del SERCOP, están obligados a la prevención de toda clase de actos de discriminación, acoso y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en el ámbito laboral; así como el fortalecimiento de medidas para prevenir tales actos; y, generar condiciones de bienestar laboral.

Las diferentes actividades de prevención serán difundidas a través de la Unidad de Administración de Talento Humano, previa coordinación con la Dirección de Comunicación Social del SERCOP; y, sus contenidos estarán orientados a mejorar las relaciones laborales, y a generar patrones socioculturales que sirvan para erradicar prácticas discriminatorias, violentas y de acoso.

Corresponde a la Unidad de Administración de Talento Humano del SERCOP, difundir y capacitar sobre el presente protocolo y el procedimiento a seguir, en casos de discriminación, acoso y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer.

Artículo 9.- Tipos de prevención. - Para efectos de este protocolo existen dos tipos de prevención:

1. Prevención primaria: La Unidad de Administración de Talento Humano y la Dirección de Comunicación Social del SERCOP, diseñarán y ejecutarán campañas y programas de sensibilización, capacitación y promoción para todo el personal del SERCOP, con el propósito de prevenir que se cometan actos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer. Para el efecto, se implementarán las siguientes actividades:

1.1. Difundir el presente protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital del mismo, a través de cualquier medio de comunicación interno idóneo, a fin de dar a conocer las conductas sujetas a sanción.

1.2. Informar de manera clara y precisa a todo el personal de las actividades de prevención que deben desarrollar y los objetivos que se pretenden alcanzar.

2. Prevención secundaria: Son acciones a largo plazo, después de que los casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, se hayan producido, y por tanto, tienen por objetivo reducir y minimizar las posibles consecuencias que pudiera sufrir la persona afectada.

Artículo 10.- Acciones de prevención.- Las acciones de prevención deberán ser estructuradas, planificadas y continuas, abarcando un mínimo de estrategias orientadas a:

- Capacitar y sensibilizar de manera permanente a todo el personal del SERCOP, sobre los actos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer;
- Identificar los efectos negativos de los casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer;
- Utilizar vocabulario incluyente; y,
- Difundir mensajes a todo el personal, motivando conductas laborales no violentas y de respeto hacia los derechos humanos.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO PARA ACTUAR EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL, Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LA MUJER

Artículo 11.- Fases de actuación. - Las fases para resolver casos de discriminación, acoso laboral, y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, son:

1. Denuncia.
2. Valoración Inicial.
3. Solución de conflictos laborales
4. Activación del proceso de intervención.
5. Resolución.

Artículo 12.- De la denuncia. – La denuncia sobre el presunto acto de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en el espacio de trabajo, tendrá el carácter confidencial y se pondrá en conocimiento de la Unidad de Administración de Talento Humano.

Estarán legitimados para realizar la denuncia, las siguientes personas:

- a) Los servidores, funcionarios y/o trabajadores que se consideren afectados por actos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en el ámbito laboral.
- b) Los servidores, funcionarios y/o trabajadores que hubiesen sido testigos de actos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en el ámbito laboral.

Artículo 13.- Contenido de la denuncia. - La denuncia, deberá contener:

- a) Designación de la autoridad ante quien se presenta la denuncia (Titular de la Unidad de la Administración de Talento Humano del SERCOP);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, cargo que ocupa en la Institución, y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- d) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia;
- e) Correo electrónico del lugar en el que debe notificarse al denunciado, en caso de conocer;
- f) Medios de prueba del acto denunciado, en caso de poseer; y,
- g) Correo electrónico del denunciante para recibir notificaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de revisar la denuncia no podrá dejar de atender y/o analizar la misma, por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte del denunciante.

La denuncia podrá ser presentada a través de cualquier medio físico o digital.

Artículo 14.- Valoración inicial.- Una vez recibida la denuncia, y como parte del proceso de valoración inicial, la persona responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces, acompañada de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales, en el término máximo de 10

días, deberá recopilar la información que se requiera para valorar la denuncia. Entre la documentación, puede incluirse, entre otros aspectos, el análisis de los expedientes personales, así como los testimonios de los implicados, siempre y cuando se mantenga la confidencialidad de la información.

La Unidad de Administración de Talento Humano ofrecerá acompañamiento psicológico, y contención emocional con Trabajo Social, para la persona denunciante, mientras dure el proceso de valoración.

Adicionalmente, la Unidad de Administración de Talento Humano, podrá efectuar acciones complementarias para solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes en el proceso de valoración.

La Unidad de Administración de Talento Humano elaborará un informe técnico en el cual se exponga la información recopilada, los descargos presentados por las partes involucradas; así como, el análisis realizado y las respectivas conclusiones y recomendaciones.

La Unidad de Administración de Talento Humano al solicitar las pruebas de descargo al presunto infractor, garantizará el cumplimiento del debido proceso, y consecuentemente el derecho a la defensa. Para el efecto, le concederá el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo de los que se crea asistido.

Una vez emitido el informe técnico precitado, la Unidad de Administración de Talento Humano comunicará el resultado de la valoración inicial.

Artículo 15.- Archivo de la denuncia.- La Unidad Administrativa de Talento Humano deberá archivar la denuncia, en casos como: a. El desistimiento de la denuncia por parte del denunciante; b. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme los resultados del informe técnico de la valoración inicial.

Artículo 16.- Solución de conflictos laborales. - Si del informe de valoración inicial, la Unidad de Administración de Talento Humano determinare que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal, u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en el ámbito laboral; y que no constituya una falta sujeta a sanción, se fomentarán espacios de diálogo entre las partes en conflicto.

En caso de determinarse la existencia de una falta sujeta a sanción, que no sea discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, se aplicará el régimen disciplinario que corresponda, conforme las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo, según corresponda.

Artículo 17.- Activación del proceso de intervención. - Una vez efectuada la valoración inicial, y en caso existir indicios de discriminación, acoso laboral y/o toda

forma de violencia basada en género contra la mujer, en los espacios de trabajo, se deberán seguir los siguientes pasos:

1. Conformación de la comisión especializada.
2. Investigación.
3. Derecho a la defensa.
4. Informe final.
5. Proceso disciplinario.

La Unidad de Administración de Talento Humano ofrecerá acompañamiento psicológico, y contención emocional con Trabajo Social, para la persona denunciante, mientras dure el proceso de intervención.

Artículo 18.- De la comisión especializada.- Se designará una comisión especializada designada para la atención de denuncias derivadas de actos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer; de carácter permanente en la Institución, y estará conformado por:

- a) Un delegado de la máxima autoridad institucional;
- b) Un delegado de la Coordinación General de Asesoría Jurídica;
- c) Un responsable de prevención de riesgos laborales o quien hiciere sus veces.

Lo no previsto en el presente artículo, se estará a las disposiciones establecidas en el Código Orgánico Administrativo.

Artículo 19.- Investigación. - De ser necesario, la comisión especializada podrá solicitar información adicional a aquella recopilada en la valoración inicial, a través de cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días término. Adicionalmente, la información recopilada deberá encontrarse protegida y custodiada por la comisión especializada.

Artículo 20.- Medios de prueba. - La denuncia constituye prueba testimonial en cualquiera de las etapas del proceso, sin perjuicio de que se presenten pruebas documentales. El testimonio de la persona afectada no debe ser cuestionada, pero si debe ser verificada, para lo cual se implementarán mecanismos que operarán a partir del principio de no revictimización.

Artículo 21.- Derecho a la defensa. - La comisión especializada, solicitará al servidor, funcionario y/o trabajador presuntamente responsable, las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

Artículo 22.- Informe Final.- Una vez culminada la investigación relacionada con la denuncia de actos de discriminación, acoso laboral y/ toda forma de violencia basada en género contra la mujer, la comisión especializada remitirá el informe final con la recomendación pertinente, a la Unidad de Administración del Talento Humano.

En caso de existir la presunción del cometimiento de una falta que no se enmarque en los actos citados previamente, también se remitirá el expediente a la mencionada Unidad, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Asimismo, la referida Unidad podrá de manera motivada, declarar la inexistencia de la falta, y el archivo del expediente.

En cualquier momento, la persona afectada puede presentar una denuncia respecto de la actuación de la Unidad de Administración del Talento Humano, ante la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, del Ministerio del Trabajo.

Artículo 23.- Proceso disciplinario. - Una vez que la Unidad de Administración del Talento Humano reciba el informe final de la comisión especializada, en el cual conste una valoración que encuentre indicios de un caso de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en los espacios de trabajo; iniciará un proceso disciplinario, conforme lo establece la normativa aplicable para el efecto.

Artículo 24.- Informe de régimen disciplinario.- Si se determinare que el servidor, funcionario o trabajador cometió los actos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, la Unidad de Administración de Talento Humano remitirá el informe de régimen disciplinario debidamente motivado, al Coordinador General Administrativo Financiero del SERCOP, para su respectiva aprobación.

Artículo 25.- Resolución.- El Coordinador Administrativo Financiero en el término de diez (10) días contados desde la recepción del informe de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, sin perjuicio de que la persona afectada inicie las acciones legales de las que se crea asistida.

La resolución contendrá entre otros aspectos, la determinación de la persona responsable, la singularización de la infracción cometida, la valoración de la prueba practicada, la sanción que se impone y las medidas necesarias para garantizar su eficacia.

Artículo 26.- Comunicación de la Resolución. - La Unidad de Administración de Talento Humano procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

Artículo 27.- Garantías del procedimiento. - Las garantías que deben aplicarse en el procedimiento de atención de casos de discriminación, acoso laboral, y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en los espacios de trabajo son las siguientes:

1. Confidencialidad. - La denuncia y su procesamiento serán de conocimiento exclusivo de las partes, y de la comisión especializada designada para su atención. Se exceptúa la confidencialidad, en los siguientes casos:

- En caso de traslado de la denuncia penal por acoso sexual ante la autoridad

competente.

- Para efectos de reparación simbólica, tal como una disculpa pública.
- En caso de existir requerimiento de una autoridad competente, de acuerdo a lo previsto en el ordenamiento jurídico vigente.

2. Protección. – Quienes tuvieran conocimiento del caso de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, deberán guardar estricta reserva, a fin de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.

La Unidad de Administración de Talento Humano ofrecerá acompañamiento psicológico, contención emocional y se generará con Trabajo Social un plan de acompañamiento para la persona denunciante mientras dura el proceso.

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

4. Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia a quien hubiese denunciado un acto de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

5. Interpretación más favorable. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de los derechos; así como la protección y garantía de las víctimas en potencial situación de acoso en el ámbito laboral, discriminación, y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer.

6. No reincidencia.- Consiste en establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia por parte de cualquier agresor.

CAPÍTULO IV

RESPONSABILIDADES, SEGUIMIENTO, Y OTRAS VÍAS DE ACCIÓN

Artículo 28.- Activar medidas complementarias.- El Servicio Nacional de Contratación Pública podrá activar medidas complementarias, a fin de evitar la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

El responsable de prevención de riesgos laborales o quien hiciera sus veces del SERCOP, brindará atención, contención psicológica e informará a la persona afectada sobre sus derechos, así como respecto a las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

Artículo 29.- Responsabilidades de las unidades administrativas. - Las Unidades Administrativas del SERCOP, tendrán las siguientes responsabilidades:

1.- Unidad de Administración de Talento Humano:

- Al conocer el caso, brindará atención psicológica, contención emocional y acompañamiento para la persona afectada, en conjunto con Trabajo Social.
- Mantendrá un archivo documentado y digital de las denuncias presentadas, debiendo guardar la confidencialidad de las personas implicadas.
- Gestionar el cumplimiento de las medidas cautelares y/o decisiones judiciales, y realizar su respectivo seguimiento.
- Realiza seguimiento y cumplimiento de acciones para mitigar el riesgo de que se mantenga el acoso, discriminación y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer.

Si la Unidad de Administración de Talento Humano detectare que la acción u omisión constituye adicionalmente una infracción penal tipificada por el ordenamiento jurídico vigente, deberá remitir el expediente administrativo sancionador a la autoridad competente, con la denuncia correspondiente.

2.- Dirección de Asesoría Jurídica:

- Realizará el seguimiento del proceso legal sustanciado en la Fiscalía competente, en coordinación con la Unidad de Administración de Talento Humano, y guardará el respaldo legal correspondiente.
- Notificará con la respectiva sentencia ejecutoriada, a la Unidad de Administración de Talento Humano.
- Realizará el correspondiente seguimiento en el Ministerio del Trabajo
- Orientará a la persona afectada sobre sus derechos, y el tipo de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia que experimente.

Artículo 30.- Seguimiento. - Con el fin de asegurar el cumplimiento de los acuerdos, y, la aplicación de las medidas disciplinarias resueltas en la presentación de las denuncias, la Unidad de Administración de Talento Humano, elaborará un informe motivado de seguimiento.

Artículo 31.- Represalias.- La Unidad de Administración de Talento Humano garantizarán al denunciante que se tomarán las acciones preventivas necesarias, a fin de que no existan represalias, desde el momento de la presentación de la denuncia, durante el desarrollo del procedimiento y hasta que se emita la decisión administrativa.

Si alguna de las partes toma represalias en cualquier momento del proceso; la Unidad de Administración de Talento Humano intervendrá, a fin de tomar las acciones administrativas y legales que correspondan.

Artículo 32.-Gestión de la información y retroalimentación. – La Unidad de Administración de Talento Humano deberá mantener un registro de los casos conocidos, y contar con información estadística, producto de la gestión, resolución y archivo de los mismos, así como analizar la información respecto a la aplicación del presente protocolo, a fin de mejorar las actuaciones de las unidades del SERCOP.

Artículo 33.- Otras vías de acción.- En caso de que el denunciante considere conveniente acudir a otra vía de acción, distinta o de manera paralela a aquella iniciada en la institución, la Unidad de Administración de Talento Humano brindará el acompañamiento necesario, a fin de orientar a la persona afectado, víctima de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia basada en género contra la mujer, a la instancia pertinente.

Durante este proceso, el SERCOP articulará las acciones correspondientes con el Ministerio del Trabajo, con el objetivo de solicitar una revisión del caso en particular; y, con la Secretaría de Derechos Humanos, con el propósito de brindar asistencia y atención integral psicológica, social y legal a la víctima, dependiendo del caso.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el portal institucional, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, DM, a los 23 días del mes de septiembre de 2022.

Comuníquese y publíquese. -

María Sara Jijón Calderón, LLM
DIRECTORA GENERAL
SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

Certifico que la presente Resolución fue aprobada y firmada el día de hoy 23 de septiembre de 2022.

Mgs. Rocío Pamela Ponce Almeida
DIRECTORA DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO
SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA