



Nota 4-7-192/2019

La Misión Permanente del Ecuador ante la Oficina de las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales con sede en Ginebra saluda muy atentamente a la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, y tiene a bien acompañar una copia del "Protocolo Interno para la Prevención, Actuación y Eliminación de todas las formas de Acoso u Hostigamiento Laboral con Connotación Sexual en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana", emitido mediante Acuerdo Ministerial No. 106, de 6 de agosto de 2019.

El citado Protocolo busca garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento laboral con connotación sexual en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, y establece un mecanismo para prevenir, atender, sancionar y eliminar esta clase de actos.

La Misión Permanente del Ecuador ante la Oficina de las Naciones Unidas y otros Organismos Internacionales con sede en Ginebra hace propicia la oportunidad para reiterar a la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos - Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas, las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

Ginebra, 02 de septiembre de 2019



Al
Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres y las niñas -
Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos -
Subdivisión de los procedimientos especiales -
Ginebra.-

OHCHR REGISTRY

- 3 SEP 2019

Recipients: SP.B
.....
.....



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA

ACUERDO MINISTERIAL No. 0000106
EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES Y MOVILIDAD HUMANA

CONSIDERANDO:

- Que**, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que las víctimas de violencia doméstica y sexual, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado y que el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad;
- Que**, los numerales 1, 2, 3, 4 y 9 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas los derechos a la inviolabilidad de la vida, vida digna, integridad personal, lo que incluye una vida libre de violencia, tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes, igualdad formal, igualdad material y no discriminación, así como la toma de decisiones libres, responsables, informadas y voluntarias sobre su sexualidad, orientación sexual, su salud y vida reproductiva;
- Que**, el artículo 70 de la Constitución de la República dispone que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público;
- Que**, los artículos 75 y 76 de la Constitución de la República reconocen que toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión y siempre se cumplirá con el debido proceso;
- Que**, el artículo 331 de la Constitución de la República señala la prohibición de 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**, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;
- Que**, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en su artículo 11, indica que los Estados parte: *“adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”*;

- Que, el numeral 1 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José, señala que *“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Y que nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”*;
- Que, el numeral 1 del artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que *“Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.”*;
- Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Para, , prohíbe cualquier acción o conducta que, basada en género, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; e impone sobre los estados parte la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia;
- Que, el numeral b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, indica que se entenderá como violencia contra la mujer todo acto *“que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo”*;
- Que, el Ecuador ratificó en 1969 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos el cual dispone que todos los Estados parte deben respetar y garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en el Pacto, sin distinción alguna. Estos derechos incluyen la vida, la integridad física, libertad y seguridad personales, y la igualdad ante la ley;
- Que, el artículo primero de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres señala que: *“El objeto de la presente Ley es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades.”*;
- Que, el artículo 6 de la Ley ibídem establece que el Estado es responsable de garantizar el derecho de las niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia;
- Que, el inciso b) del artículo 10 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres incluye al acoso u hostigamiento entre los tipos de violencia psicológica y el inciso c) del mismo cataloga al acoso sexual como un caso de violencia sexual;
- Que, la disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres señala que el Ministerio de Trabajo deberá disponer a los sectores público y privado que adecuen su normativa interna a los enfoques, principios, ámbitos y demás disposiciones contenidas en el referido cuerpo legal, para lo cual realizará un seguimiento y brindará asesoría a quienes lo requieran;

- Que**, el artículo 10 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala entre las prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el servicio público, a personas que hayan sido condenadas por el delito de acoso sexual;
- Que**, el inciso r) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece entre los derechos de los servidores públicos a: *“No ser sujeto de acoso laboral.”* Y señala como motivo de despido irrumpir en este tipo de prácticas;
- Que**, la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral define al acoso 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.”* Y en su cuerpo faculta al empleador de crear programas de identificación y prevención del acoso laboral y lo prohíbe entre compañeros, hacia el empleador y personas subordinadas;
- Que**, el literal m) del artículo 34 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores *“El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.”*;
- Que**, el artículo 116 del Código Orgánico Integral Penal estipula que serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a tres años, aquellas personas que: *“soliciten algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral.”*;
- Que**, el artículo 157 del Código Orgánico Integral Penal señala que comete delito de violencia psicológica la persona que: *“realice contra la mujer (...) hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica y será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a un año.”*;
- Que**, el Acuerdo Ministerial No. 49 expedido el 26 de Marzo del 2018, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana define al acoso laboral y sexual, y su artículo quinto establece el objetivo de prevenir y eliminar toda clase de actos que generen discriminación o violencia de género, en el lugar de trabajo, haciendo énfasis en situaciones de acoso laboral y sexual;
- Que**, el Acuerdo Ministerial No. 40 expedido el 2 de Mayo del 2017, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana establece entre los principios y valores de la institución, el respeto a: *“Reconocer y fomentar el cumplimiento de los derechos de todos y todas para garantizar un trato equitativo y no discriminatorio entre los servidores/as y trabajadores/as de la Institución.”*;
- Que**, el Acuerdo Ministerial No. 40 del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana le atribuye a la Gestión de Relaciones Exteriores, Integración Política y Cooperación Internacional, la atribución y responsabilidad de, *“Emitir lineamientos y directrices para garantizar la transversalidad de los enfoques de soberanía, ambiente, género e interculturalidad en el ciclo de la política exterior en los ámbitos bilateral y multilateral.”*; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 154 numeral 1 de la Constitución de la República, 7 de la Ley orgánica del Servicio Exterior y 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administración de la Función Ejecutiva:

ACUERDA

Expedir el Protocolo Interno para la Prevención, Actuación y Eliminación de todas las formas de Acoso u Hostigamiento Laboral con Connotación Sexual en el MREMH.

Artículo 1. – Objeto. – El presente Protocolo Interno busca garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento laboral con connotación sexual en el MREMH. Para el efecto, el presente Protocolo Interno establece un mecanismo para prevenir, atender, sancionar y eliminar toda clase de actos que constituyan acoso y hostigamiento laboral con connotación sexual en el lugar de trabajo.

Cualquier tipo de violencia o acoso en contra de cualquier empleado del MREMH no será tolerado. Cualquier tipo de prácticas de violencia (sea basada en género, discriminación, actos de abuso físico, sexual o psicológico, etc.), no será aceptado, justificado o tolerado por esta Cartera de Estado.

Artículo 2. – Ámbito de Aplicación. – El presente Protocolo regirá para todas las personas que presten sus servicios en el MREMH, ya sea en el país o en exterior que mantengan relación de dependencia laboral con la institución, amparados bajo la Ley Orgánica del Servicio Exterior (LOSE) y u otro cuerpo legal correspondiente. Su aplicación se enmarca en las directrices y principios contemplados en el Acuerdo Ministerial 49, de 26 de marzo de 2018. Para efectos del mismo, el concepto de “lugar 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 relacionada a las actividades del MREMH, dentro o fuera del Estado Ecuatoriano.

La Dirección de Administración del Talento Humano (DATH), a través de las Unidades de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO) y de Gestión Interna del Régimen Disciplinario (URD) son las instancias directamente encargadas de la aplicación del presente Protocolo.

Artículo 3. – Remisión de información a autoridades competentes. – En estricto apego a la normativa laboral vigente, así como a las leyes orgánicas y especiales que tratan sobre igualdad y/o violencia de género, el MREMH derivará de manera oportuna y eficaz a las instancias correspondientes los casos de acoso en los que se presuma o evidencie, de acuerdo con la Ley, que existen elementos de convicción para la configuración de un delito. El presente Protocolo sólo aplica para los casos que, dada su naturaleza, deban ser sancionados con medidas administrativas.

Artículo 4. – Definiciones. –

Para efectos del siguiente protocolo se usarán las siguientes definiciones

4.1. – 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.

4.2. – Acoso sexual. – Acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de su situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, 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.

4.3. – Acoso u hostigamiento sexual con connotación laboral. – Forma de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y/o no consentida por la persona que lo sufre, ejercida por un superior o entre iguales; que se presentan en el lugar de trabajo o asociado a éste, dando lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

4.4. – Constituyen comportamientos inapropiados de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual y que afectan a la víctima y pueden contribuir a un entorno laboral hostil, de manera general:

- a) De naturaleza física: tocamientos, invasión al espacio físico, contacto físico no deseado desarrollado en ambientes tanto al interior de la institución como fuera de ella, que estando fuera guarden vinculación con la relación laboral.
- b) De naturaleza verbal: 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: tales como silbidos, gestos sexualmente sugestivos, dar regalos o dejar objetos sexualmente sugestivos y/o pornográficos.

TÍTULO I

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL CON CONNOTACIÓN SEXUAL

Artículo 5. – Alternativas para la denuncia. – Se establecen dos alternativas para que una persona pueda denunciar una situación que considera acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual. Puede optarse directamente por ambas pues no son excluyentes.

- a) Intervención temprana o voluntaria; y, la
- b) Intervención formal.

Artículo 6. – Intervención temprana o voluntaria, recepción y manejo de presunto acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual. – Esta alternativa busca que los casos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual se resuelvan entre las partes involucradas sin incurrir en el procedimiento formal. Se reitera que esta es una alternativa voluntaria. Sus fases son las siguientes:

6.1. – Presentación de la denuncia a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional (USSO). – La persona afectada/víctima puede, de manera voluntaria y de buena fe, sola o en compañía de terceros, si se siente cómoda y segura, contactarse con la USSO para informar sobre el hecho y solicitar su intervención para que la persona que está incurriendo en los comportamientos cese su comportamiento.

El momento que una persona afectada/víctima se aproxima a la USSO, dicha área tiene la obligación de informar sobre la existencia del presente protocolo, las alternativas para su tratamiento y los procedimientos que se siguen para su atención al interior del MREMH. De esta manera, la persona afectada/víctima tendrá a su disposición toda la información necesaria para proceder, si así lo desea, por la vía formal.

La USSO conformará un panel de expertos para brindar la atención necesaria a la persona que denuncia.

6.2. – Atención del caso en la etapa temprana o voluntaria. – Si la persona afectada/víctima desea continuar con el trámite por esta vía, la USSO, a través del personal capacitado en la materia, solicitará a la persona que ha incurrido en acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual que cese en su comportamiento.

6.3. – Cierre del caso en la etapa temprana o voluntaria. – Con el compromiso de las partes, se finaliza el proceso mediante la firma de un acta, la cual servirá para fines estadísticos y será de uso reservado de la DATH. La USSO hará el seguimiento del caso según corresponda.

Artículo 7. – Intervención formal para la actuación en casos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual

7.1. – Presentación de una denuncia. – La persona que se sienta afectada por una o varias conductas que constituyan acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual, deberá presentar una denuncia. Sólo la persona afectada podrá presentar la denuncia. La denuncia se realizará mediante el sistema biodata del MREMH, que es un sistema on-line en el que se carga el expediente digital de cada funcionario. La denuncia se realizará ante la Dirección de Administración del Talento Humano (DATH) en una ficha estándar elaborada para este fin. La denuncia deberá contener la identificación plena del denunciante y denunciado, y la narración de los hechos o actos del acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual.

La denuncia y su procesamiento serán de conocimiento exclusivo de la persona afectada/víctima, de el/la denunciado/a y del personal especializado de la USSO y de la Unidad de Régimen Disciplinario (URD) de la DATH. Este mecanismo permite garantizar la confidencialidad del proceso. La filtración de la información, por cualquiera de las partes involucradas será considerada como una falta grave sujeta a las sanciones contempladas en las leyes aplicables. El registro de la queja y su tratamiento servirán para mantener estadísticas y permitir a la DATH tomar medidas para la prevención de este tipo de comportamientos.

7.2. – Atención de la denuncia e investigación (procedimiento de sumario administrativo). – La URD de la DATH revisará la denuncia, llevará a cabo la apertura del expediente, hará el análisis de los hechos y preparará el Informe correspondiente. Dicho Informe será validado por el/la Director/a de Administración de Talento Humano y será puesto en conocimiento del/ de la Coordinador/ Administrativo/a Financiero/a.

En caso de que el Informe determine la procedencia de iniciar un Procedimiento de Sumario Administrativo, la DATH llevará a cabo el procedimiento de conformidad con lo estipulado en la normativa legal vigente para cada caso y se aplicarán, de ser necesario, las medidas disciplinarias correspondientes.

Los plazos de atención e investigación de la denuncia serán los mismos que se estipulan en el procedimiento de sumario administrativo que se aplica en el MREMH.

7.3. – Recursos de Apelación. – La persona denunciante y denunciada podrán apelar el dictamen del Director/a de la DATH. En caso de apelación, el dictamen definitivo será resuelto por el/la Coordinador/a General Administrativo/a Financiero/a.

Artículo 8. – Derivación de expediente. – Si durante el proceso existiesen, a juicio del juzgador, los elementos de convicción para la configuración de un delito contemplado en las normas legales vigentes, la DATH remitirá el expediente a la Dirección de Asesoría Jurídica y Patrocinio en Derecho Nacional para que proceda con el trámite de denuncia ante los órganos pertinentes.

Artículo 9. – Agravantes

Se considerará como agravante del caso si el/la denunciado/a tiene:

- a) Una relación de jerarquía con la persona afectada.
- b) Si luego del cierre de un caso tramitado mediante la intervención temprana, la persona afectada/víctima, presenta una denuncia por nuevos hechos que constituyan acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual

Artículo 10. – Represalias

El MREMH garantizará la inexistencia de represalias en el momento de la presentación de la denuncia, durante el proceso de atención e investigación y luego de la decisión administrativa, en los casos siguientes:

- a) Si alguna de las partes toma represalias durante cualquier momento del proceso, se considerará que existe un agravante en el caso; y, de serlo dará lugar a que se abra el proceso correspondiente separado por acoso laboral de conformidad con la normativa legal correspondiente.
- b) Si alguna de las partes toma represalias luego de que el proceso haya finalizado, dará lugar a que se abra un proceso nuevo por acoso laboral de acuerdo con lo contemplado en la normativa correspondiente. El acta de cierre del caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual constituirá prueba durante el nuevo proceso por acoso laboral.

Artículo 11. – Confidencialidad. – Todos los involucrados en el proceso, en cualquiera de las alternativas, tienen la obligación de mantener la confidencialidad en relación con la presentación de la queja. Para el efecto, suscribirán un acuerdo que será provisto por la DATH.

11.1. – La confidencialidad solo puede levantarse en los siguientes casos:

- a) La presentación de una denuncia penal por acoso sexual.
- b) La solicitud expresa de la persona afectada, luego del procesamiento de la queja y el dictamen acerca del mismo para efectos de reparación simbólica mediante una disculpa pública.
- c) La presentación de una denuncia de acoso laboral por represalias una vez finalizado el proceso por acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual; y,

d) De existir requerimiento de la autoridad competente.

11.2. – Durante el proceso y/o una vez que el mismo ha terminado, la persona afectada/víctima tiene la opción de presentar el “Formulario de Criterios del Personal Diplomático y Auxiliar” para la calificación anual. Esto no implica el levantamiento de la confidencialidad; por el contrario, genera la responsabilidad de los integrantes de la Comisión Calificadora de Personal de mantener la confidencialidad sobre el caso que hayan sido puestos en su conocimiento.

Artículo 12. – Medios de prueba. – La queja constituirá prueba testimonial en cualquiera de las etapas del proceso, sin perjuicio de que se presenten pruebas documentales. La palabra de la persona afectada/víctima no debe ser cuestionada, pero sí debe ser verificada para lo cual se implementarán mecanismos que operarán a partir del principio de centralidad en la víctima y de no revictimización.

Artículo 13. – De la difamación. – Para activar cualquiera de los procedimientos contemplados en este protocolo, la denuncia debe tener un argumento sólido y fundamentarse en hechos reales. La difamación, acusación falsa y el perjuicio están sujetos a las sanciones contempladas en la ley.

Artículo 14. – Acciones para la no revictimización. – Mientras se lleva a cabo la atención del caso en la intervención formal, la DATH deberá procurar que las partes directamente involucradas en el caso sean separadas físicamente. La separación busca la no revictimización y posibles represalias.

En misiones en el exterior en las que no haya posibilidad de separación física del personal, la DATH determinará las opciones, caso por caso, de conformidad con lo contemplado en la normativa correspondiente, mientras dure el procedimiento del sumario.

Artículo 15. – Atención psicológica. – Durante el proceso, en cualquiera de las dos alternativas, se activará la atención psicológica inmediata para atender a las dos partes (denunciante y denunciado). Esta atención estará a cargo del personal de la USSO de la DATH.

TÍTULO II

ACCIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 16. – Acciones disciplinarias complementarias. – Se prevén las siguientes acciones disciplinarias complementarias, que se mantendrán bajo los mismos criterios de confidencialidad descritos en el Título Primero de este Protocolo:

16.1. – El sistema de Calificación del Personal del Servicio Exterior, tendrá en consideración los siguientes ítems al momento de la calificación anual:

- a) Sobre el denunciante: Presentar la denuncia por acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual no puede afectar su calificación anual. La Comisión Calificadora tiene la obligación de asegurar que esto se respete tomando en cuenta el “Formulario de Criterios del Personal Diplomático y Auxiliar” presentado por la víctima el cual debe ser contrastado con el Informe de la DATH acerca del caso. La Comisión Calificadora debe mantener la confidencialidad en relación con este tema.
- b) En el caso del denunciado: si una vez concluido el proceso correspondiente se verificó que un caso constituyó acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual, la

Comisión Calificadora incluirá el hecho como una falta ética con repercusiones en la calificación con el respaldo del Informe correspondiente de la DATH sobre el caso.

16.2. – Si una vez concluido el proceso correspondiente se verificó que un caso constituyó acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual, la DATH procederá con el trámite correspondiente de retorno del exterior del encontrado /a culpable.

16.3. – En los casos finalizados en los que se haya encontrado culpable a un/a funcionario/a de primera y segunda categoría del Servicio Exterior (Embajadores/as y Ministros/as), se le retirará de listas de ascenso y de rotación al exterior.

16.4. – El sistema de calificación del personal LOSEP considerará la información generada por la URD/DATH acerca del caso y será incluida en el expediente correspondiente.

TÍTULO III

ACOMPAÑAMIENTO, SEGUIMIENTO POSTERIOR Y CIERRE DEL CASO

Artículo 17. – Objetivo del acompañamiento y seguimiento. – Apoyar a las personas a resolver situaciones generadas en los casos de acoso laboral con connotación sexual. El acompañamiento será desarrollado por personal técnico (i.e. trabajador/a social, psicólogo) de la DATH/USSO.

Artículo 18. – Finalización del acompañamiento y seguimiento. – Luego de un tiempo de acompañamiento, definido por el personal técnico y la persona afectada/víctima se deberá levantar un acta de cierre del caso desde la óptica terapéutica.

Artículo 19. – Fortalecimiento de capacidades. – Luego del cierre de cada caso el equipo de la DATH/ URD generará un expediente - que se mantendrá bajo reserva y confidencialidad- con lecciones aprendidas del tratamiento y aplicación del Protocolo a fin de fortalecer las capacidades del equipo especializado del MREMH.

TÍTULO IV

PREVENCIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA.

Artículo 20. – Las acciones de prevención son un conjunto de medidas destinadas a evitar que se cometan actos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual en el MREMH, frenar su cometimiento y atenuar sus consecuencias una vez que se hayan producido. Las acciones de prevención que se diseñen e implementen tendrán claramente incorporado el enfoque de igualdad de género y buscarán nutrirse de aportes multidisciplinares. Además, deberán ser permanentes, estructuradas y planificadas en forma de programas, abarcando diferentes niveles de acción. Las intervenciones de prevención pueden ser divididas en tres categorías:

- a) **Prevención primaria:** El MREMH diseñará y ejecutará campañas de sensibilización y programas de capacitación focalizados para el equipo de la DATH y de tipo general para todo el personal del Ministerio con el propósito de prevenir conductas de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual.

- b) **Prevención secundaria:** Son respuestas inmediatas a un caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual para hacer frente a las consecuencias a corto plazo, evitando la revictimización.
- c) **Prevención terciaria:** Incluyen respuestas a largo plazo, después de que el acoso u hostigamiento con connotación sexual se haya producido a fin de hacer frente a las consecuencias que puede tener la víctima y realizar intervenciones de tratamiento con los agresores para evitar su reincidencia. Este tipo de acciones serán desarrolladas por el equipo especializado de la DATH, con el apoyo de especialistas en enfoque de género.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. – Se dispone que, en un período de 3 meses a partir de la suscripción del presente Acuerdo, la Coordinación de Tecnologías de la Información habilite el sistema BIODATA para la recepción de denuncias sobre casos de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual con los filtros de seguridad correspondientes para garantizar la confidencialidad y credibilidad en estos procesos.

Segunda. – En un período de 3 meses a partir de la suscripción del presente Acuerdo, la Subsecretaría de Asuntos Multilaterales/ Dirección de Derechos Humanos y Paz junto con la USSO levantará con el apoyo técnico de ONU Mujeres (en el marco del Memorando de Entendimiento suscrito en noviembre de 2017), las herramientas a ser utilizadas en la presentación de la denuncia y los mecanismos de verificación de las pruebas testimoniales que eviten la revictimización del denunciante.

Tercera. – La Subsecretaría de Asuntos Multilaterales/Dirección de Derechos Humanos y Paz y la Coordinación General Administrativa Financiera coordinará con la Subsecretaría de Cooperación Internacional la implementación de acuerdos de cooperación técnica con organismos y entidades especializadas para generar las capacidades de atención psicológica en el personal de la USSO del MREMH, en el período de 3 meses a partir de la firma del presente Acuerdo Ministerial.

Cuarta. – En un período de tres meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la Subsecretaría de Asuntos Multilaterales/Dirección de Derechos Humanos y Paz coordinará con la Dirección de Administración de Talento Humano el apoyo técnico de ONU Mujeres (en el marco del Memorando de Entendimiento suscrito en noviembre de 2017) para realizar campañas de sensibilización y capacitaciones al personal del MREMH en materia de acoso, hostigamiento, violencia sexual e igualdad de género.

Quinta. – Para asegurar la imparcialidad y objetividad de la investigación y el debido proceso, en un período de tres meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la Coordinación Administrativa Financiera establecerá un espacio físico adecuado, así como mecanismos de videoconferencia privada u otros - que garanticen la confidencialidad y comodidad - para que los involucrados en un proceso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual presenten sus testimonios, pruebas y otras evidencias.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. – De la ejecución del presente instrumento encárguese a la Coordinación General Administrativa Financiera.

Este Acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción sin perjuicio de la publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE. –

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a 06 AGO 2019

José Valencia

**MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES
Y MOVILIDAD HUMANA**

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

5300 S. DICKINSON DRIVE

CHICAGO, ILLINOIS 60637

TEL: 773-936-3700

1998

1999

2000

2001