

Registro Oficial No. 73 , 05 de Noviembre 2019

Normativa: Vigente

Última Reforma: Resolución CNII-ST-RA-002-2019 (Registro Oficial 73, 5-XI-2019)

RESOLUCIÓN No. CNII-ST-RA-002-2019

(EXPÍDESE EL PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL CON CONNOTACIÓN SEXUAL EN EL CNII)

EL SECRETARIO TÉCNICO DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD INTERGENERACIONAL

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, el artículo 33 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece en su inciso **tercero**: "*La autoridad nominadora o su delegado, deberá conceder a las servidoras públicas, víctimas de violencia con la mujer, un permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones*";

Que, el literal i) del artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece como causales de destitución: "**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 (...)**";

Que, la Disposición General Décima Novena que 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, la Ley Orgánica Reformatoria 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 11 omisión.*";

Que, el literal j) del artículo 46 del Código del Trabajo prohíbe al trabajador "*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 numeral 8 del artículo 172 del Código del Trabajo establece como causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato previo visto bueno: "*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 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, prevaliéndose 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 artículo 422 del Código Orgánico Integral Penal establece el deber de denunciar para la o el servidor público que, en el ejercicio de sus funciones, conozca de la comisión de un presunto delito contra la eficiencia de la administración pública;

En ejercicio de las atribuciones conferidas en el numeral 5 del artículo 12 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad:

Resuelve:

EXPEDIR EL PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL CON CONNOTACIÓN SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD INTERGENERACIONAL

Art. 1.- Objeto.- El presente Protocolo Interno busca garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento laboral con connotación sexual en el Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional.

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/a servidor/a o funcionario/a del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional 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 Institución.

Art. 2.- Ámbito de Aplicación.- El presente Protocolo regirá para todas las personas que presten sus servicios en el Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, que mantengan relación de dependencia laboral con la Institución, amparados bajo la Ley Orgánica del Servicio Exterior (LOSEP) y otro cuerpo legal correspondiente. 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 Consejo Nacional para la igualdad Intergeneracional.

La Dirección Administrativa Financiera (DAF), a través de la Unidad Administrativa de Talento Humano (UATH) son las instancias directamente encargadas de la aplicación del presente Protocolo.

Art. 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 Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional 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.

Art. 4.- Definiciones.- Para efectos del 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 y servidores, 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, líder de equipo, religiosa o cualquier otro, 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

Art. 5.- 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 ante la Unidad Administrativa de Talento Humano del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, 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 UATH.

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 UATH tomar medidas para la prevención de este tipo de comportamientos.

5.1.- Atención de la denuncia e investigación (procedimiento de sumario administrativo).- La UATH 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 Administrativo Financiero.

En caso de que el Informe determine la procedencia de iniciar un Procedimiento de Sumario Administrativo, la UATH llevará a cabo el procedimiento de conformidad con lo estipulado en la normativa legal vigente.

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

5.2.- De los permisos.- Se concederá a las empleadas/os servidoras/os o funcionarias/os del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional permiso sin cargo a vacación por el tiempo necesario para tramitar, acceder y dar cumplimiento a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente. Este permiso no afectará sus derechos.

5.3.- Sanciones.- Las sanciones serán establecidas por el ente sustanciador de los sumarios administrativos conforme la normativa vigente.

5.4.- Recursos.- La persona denunciante y denunciada podrán apelar ante la autoridad competente de conformidad con la normativa vigente.

Art. 6.- 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 DAF remitirá el expediente a la Dirección de Asesoría Jurídica (DAJ) para que proceda con el trámite de denuncia ante los órganos pertinentes.

Art. 7.- Agravantes.- Se considerará como agravante del caso si el/la denunciado/a tiene:

a) Una relación de jerarquía con la persona afectada.

Art. 8.- Represalias.- El Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional 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. La resolución de cierre del caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual constituirá prueba durante el nuevo proceso por acoso laboral.

Art. 9.- Confidencialidad.- Todos los involucrados en el proceso, 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 UATH.

9.1.- 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.

Art. 10.- 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. Se implementarán mecanismos que operarán a partir del principio de centralidad en la víctima y de no revictimización.

Art. 11.- De la difamación.- La denuncia debe fundamentarse en hechos reales. La difamación, acusación falsa y el perjurio están sujetos a las sanciones contempladas en la ley.

Art. 12.- Acciones para la no revictimización.- Mientras se lleva a cabo la atención del caso, la UATH deberá procurar que las partes directamente involucradas en el caso sean separadas físicamente. La separación busca la no revictimización y posibles represalias.

Art. 13.- Atención psicológica.- Durante el proceso, se activará la atención psicológica inmediata para atender a las dos partes (denunciante y denunciado). Esta atención estará a cargo del personal de la UATH, que coordinará con las entidades competentes para tal efecto.

Título II

ACOMPANIAMIENTO, SEGUIMIENTO POSTERIOR Y CIERRE DEL CASO

Art. 14.- 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 UATH.

Art. 15.- 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.

Art. 16.- Fortalecimiento de capacidades.- Luego del cierre de cada caso el equipo de la UATH 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 Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional.

Título III

PREVENCIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIARIA

Art. 17.- 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 Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, frenar su cometimiento y atenuar sus consecuencias si alguna vez se producen. Las acciones de prevención que se diseñen e implementen tendrán claramente incorporado el enfoque de igualdad de género y buscarán nutrirse de aportes multidisciplinarios. 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 Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional diseñará y ejecutará campañas de sensibilización y programas de capacitación

focalizados para el equipo de la UATH y de tipo general para todo el personal del Consejo 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 UATH, con el apoyo de especialistas en enfoque de género.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se dispone que, en un plazo de 30 días la Unidad Administrativa de Talento Humano realice la ficha 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 plazo de 60 días a partir de la suscripción de la presente Resolución, la Unidad Administrativa de Talento Humano levantará con el apoyo técnico de especialistas en implementación del enfoque de género, las herramientas a ser utilizadas en la presentación de la denuncia y los mecanismos de verificación de las pruebas testimoniales que eviten la revictimización de la o el denunciante.

Tercera.- La Dirección Administrativa Financiera gestionará la implementación de acuerdos de cooperación técnica con organismos y entidades especializadas para generar las capacidades de atención psicológica en el personal de la UATH del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, en el plazo de 90 días a partir de la suscripción de la presente Resolución.

Cuarta.- En el plazo de 90 días a partir de la firma de la presente Resolución, la Dirección Administrativa Financiera a través de la Unidad Administrativa de Talento Humano coordinará con equipos especialistas en género para realizar campañas de sensibilización y capacitaciones al personal del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional 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 plazo de tres meses a partir de la firma del presente Acuerdo, la Dirección Administrativa Financiera establecerá un espacio físico adecuado, así como mecanismos de videoconferencia privada u otros - que garanticen la confidencialidad y comodidad - para que las y los involucradas/dos en un proceso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual presenten sus testimonios, pruebas y otras evidencias.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- Todas las direcciones, unidades, servidores públicos y trabajadores del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, observarán, de manera obligatoria, lo dispuesto en la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Segunda.- De la ejecución del presente instrumento encárguese a la Dirección Administrativa Financiera a través de la Unidad Administrativa del Talento Humano.

La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción sin perjuicio

de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano a los 26 días del mes de septiembre de 2019.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA RESOLUCIÓN QUE EXPIDE EL PROTOCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO LABORAL CON CONNOTACIÓN SEXUAL EN EL CNII

1.- Resolución CNII-ST-RA-002-2019 (Registro Oficial 73, 5-XI-2019).