RESOLUCIÓN 240-2026

EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

CONSIDERANDO:

Que el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina: "(...) 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* (…)";

Que el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador determina: "(...) *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. / Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. / Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento*";

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*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 el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad*";

Que el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza 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. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores,*

personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual";

Que el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza a las personas: "(...) *19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán la autorización del titular o el mandato de la ley*";

Que el artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza a las personas: "(...) *20. El derecho a la intimidad personal y familiar*";

Que el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador determina: "*En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: / 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. / 2. Se presumirá la inocencia de toda persona, y será tratada como tal, mientras no se declare su responsabilidad mediante resolución firme o sentencia ejecutoriada. / 3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento. / 4. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria. / 5. En caso de conflicto entre dos leyes de la misma materia que contemplen sanciones diferentes para un mismo hecho, se aplicará la menos rigurosa, aún cuando su promulgación sea posterior a la infracción. En caso de duda sobre una norma que contenga sanciones, se la aplicará en el sentido más favorable a la persona infractora. / 6. La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza. / 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: / a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento. / b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa. / c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones. / d) Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento. / e) Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto. / f) Ser asistido gratuitamente por una traductora o traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma en el que se sustancia el procedimiento. / g) En procedimientos judiciales, ser asistido por una abogada o abogado de su elección o por defensora o defensor público; no podrá restringirse el acceso ni la comunicación libre y privada con su defensora o defensor. / h) Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los*

argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra. / i) Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto. / j) Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo. / k) Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente. Nadie será juzgado por tribunales de excepción o por comisiones especiales creadas para el efecto. / l) Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados. / m) Recurrir el fallo o resolución en todos los procedimientos en los que se decida sobre sus derechos";

Que el artículo 178, párrafo segundo de la Constitución de la República del Ecuador, así como el artículo 254 del Código Orgánico de la Función Judicial establecen que el Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial;

Que el artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador, ordena: "*Serán funciones del Consejo de la Judicatura, además de las que determine la ley: / 1. Definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial;* (…) *5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial*";

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador determina: "*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 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación*";

Que el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo se sustenta, entre otros, en el siguiente principio: "(...) *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 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece: "*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, 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 artículo 1 del Convenio Nro. 111, de 25 de junio de 1958, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, establece que el término discriminación comprende: "(...) *1. A los efectos de este Convenio, el término "discriminación" comprende: / a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*";

Que el artículo 1 del Convenio 190, de 21 de junio de 2019, de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso, establece: "(...) *1. A efectos del presente Convenio: / a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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, y / b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual*";

Que el artículo 4 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso, establece: "(...) *1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. / 2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: / a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; / b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; / c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; / d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; / e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; / f) prever sanciones; / g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y / h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes*";

Que el artículo 9 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso, prevé: "*Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de*

control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible: / a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; / b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; / c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y / d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo";

Que el artículo 10 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la violencia y el acoso, prevé: "*Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: / a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; / b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como: / i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; / ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo; / iii) juzgados o tribunales; / iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y / v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas; / c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida; / d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo; / e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces; / f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo; / g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y / h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para*

la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación";

Que el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "*Convención de Belém do Pará*", establece que 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 sus literales b) y c), determinan el deber de "*actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer*" e "*incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso*";

Que el artículo 100 del Código Orgánico de la Función Judicial establece como deberes de las servidoras y servidores de la Función Judicial, según corresponda al puesto que desempeñen: "(...) *1. Cumplir, hacer cumplir y aplicar, dentro del ámbito de sus funciones, la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, las leyes y reglamentos generales; el Estatuto Orgánico Administrativo de la Función Judicial, los reglamentos, manuales, instructivos y resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura y de sus superiores jerárquicos* (…)";

Que el artículo 102 del Código Orgánico de la Función Judicial permite en el ámbito disciplinario la aplicación de las disposiciones y sanciones contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público;

Que el artículo 109 del Código Orgánico de la Función Judicial tipifica como infracción disciplinaria gravísima: "(...) *10. Acosar sexualmente a sus inferiores jerárquicos, compañeros de trabajo o usuarios del servicio, u ofrecer favores de este tipo a sus superiores a cambio de obtener un trato preferencial*";

Que el artículo 264 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que al Pleno del Consejo de la Judicatura le corresponde: "(...) *10. Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente, el Código de Ética de la Función Judicial, el Estatuto Orgánico Administrativo de la Función Judicial, los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial*";

Que el artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público reconoce como derechos irrenunciables de los servidores públicos: "(...) *l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;* (...) *n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;* (...) *r) No ser sujeto de violencia y acoso laboral*";

Que el artículo 24 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina entre las prohibiciones para los servidores públicos la siguiente: "(...) *ñ), Generar actos de*

violencia y acoso laboral"; así como, en el artículo innumerado posterior al 24 ibidem, prescribe: "(...) *La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora y/o servidora o servidor público, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias*";

Que el artículo 1 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece que su objeto es prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado, especialmente cuando se encuentren 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 10, letra c) de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres reconoce a la violencia sexual como toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre la 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, así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas;

Que el artículo 12, número 3 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, determina al ámbito laboral como uno de los espacios en los que puede desarrollarse la violencia contra las mujeres y determina que comprende el contexto en el cual se ejerce el derecho al trabajo y se desarrollan actividades productivas, en el que la violencia puede ser ejercida por personas que mantienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica existente;

Que el artículo 42, número 36 del Código del Trabajo establece como obligación del empleador implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de violencia y acoso laboral, con la finalidad de prevenir toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que pudiera generarse en la relación laboral;

Que el artículo 7 de la Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual determina que son atribuciones del ente rector de transformación digital: "(…) *b) Emitir políticas públicas, lineamientos, metodologías, regulaciones para la transformación digital, gobierno digital y evaluar su cumplimiento por parte de las entidades del sector público* (…)". De la misma manera, en el artículo 20 de la norma ibidem prevé: "***Articulación de la Seguridad Digital con la Seguridad de la Información.*** *El Marco de Seguridad Digital se articula y sustenta en las*

normas, procesos, roles, responsabilidades y mecanismos regulados e implementados a nivel nacional en materia de Seguridad de la Información. La Seguridad de la Información se enfoca en la información, de manera independiente de su formato y soporte. La seguridad digital se ocupa de las medidas de la seguridad de la información procesada, transmitida, almacenada o contenida en el entorno digital, procurando generar confianza, gestionando los riesgos que afecten la seguridad de las personas y la prosperidad económica y social en dicho entorno";

Que el Acuerdo Ministerial Nro. MINTEL-MINTEL-2024-0003, de 08 de febrero de 2024, del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, en su artículo 3, determina: «*Las Instituciones obligadas a implementar el EGSI realizarán la Evaluación de Riesgos sobre sus activos de información en los procesos esenciales y diseñarán el plan para el tratamiento de los riesgos de su Institución, utilizando como referencia la "GUÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN", que es parte del Anexo del presente Acuerdo Ministerial, previo a la actualización o implementación de los controles de seguridad de la información. / Las instituciones deberán elaborar anualmente el "Informe de cumplimiento de la Gestión de Riesgos de seguridad de la información" debidamente suscrito por el presidente del Comité de Seguridad de la Información, el cual será puesto a conocimiento de la máxima autoridad, documento que servirá de insumo para el proceso de mejora continua*»;

Que mediante Memorando Nro. CJ-DNASJ-2026-1996-M, la Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia, puso en conocimiento de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, el «*INFORME TÉCNICO DE VIABILIDAD ACTUALIZADO DEL "PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDOS EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA"*», Nro. CJ-DNASJ-2026-0281, ambos de 23 de noviembre de 2026; y, su alcance con Memorando Nro. CJ-DNASJ-2026-2007-M, de 25 de noviembre de 2026, mediante el cual remite el "*Protocolo institucional para la prevención, protección, atención, investigación y seguimiento de casos de discriminación, violencia y acoso laboral, incluidos el acoso sexual y violencia por razones de género en el Consejo de la Judicatura*";

Que el Pleno del Consejo de la Judicatura conoció el Memorando Nro. CJ-DG-2026-8519-M, de 24 de noviembre de 2026 y su alcance con Memorando Nro. CJ-DG-2026-8524-M, de 25 de noviembre de 2026, suscritos por el Director General, quien remitió el Memorando Nro. CJ-DNASJ-2026-1996-M, que contiene el Informe Nro. CJ-DNASJ-2026-0281, ambos de 23 de noviembre de 2026 y su alcance con Memorando Nro. CJ-DNASJ-2026-2007-M, de 25 de noviembre de 2026, suscritos por la Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia; así como, el Memorando Nro. CJ-DNJ-2026-1326-M, de 24 de noviembre de 2026, de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, que contiene el informe jurídico y el proyecto de resolución respectivo; y,

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales establecidas en el artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador y en el artículo 264, número 10 del Código Orgánico de la Función Judicial,

RESUELVE:

EXPEDIR EL "*PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDOS EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA*"

Artículo Único.- Expedir el "*PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDOS EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA*", que se anexa y forma parte integrante de la presente Resolución.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La Dirección General, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, la Dirección Nacional de Planificación, la Dirección Nacional Financiera, la Dirección Nacional Administrativa, y las Direcciones Provinciales, realizarán las acciones y gestiones necesarias para priorizar la implementación integral y progresiva del presente Protocolo, de conformidad con la planificación institucional, la disponibilidad presupuestaria y la normativa vigente. Para el efecto se considerará particularmente el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la disponibilidad de personal con perfiles especializados en psicología, trabajo social, seguridad y salud ocupacional, riesgos psicosociales y demás áreas técnicas que resulten necesarias.

La disponibilidad actual de talento humano, recursos técnicos, tecnológicos, administrativos, físicos o presupuestarios no impedirá la recepción de alertas, reportes o denuncias, la derivación a las autoridades competentes ni las demás actuaciones que, por su naturaleza, requieran atención inmediata, sin que la adecuación progresiva de capacidades pueda ser invocada para suspender, condicionar o diferir las actuaciones de protección inmediata previstas en el Protocolo.

SEGUNDA.- La Escuela de la Función Judicial, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, realizará los procesos de formación y capacitación a las y los servidores que intervengan en la ruta operativa definida en el presente Protocolo.

TERCERA.- La Escuela de la Función Judicial, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, realizará los procesos de sensibilización sobre la prevención en casos de discriminación, acoso o violencia sexual en el ámbito laboral a las y los servidores del Consejo de la Judicatura y Corte Nacional de Justicia, y sobre la aplicación del Protocolo aprobado en la presente Resolución.

CUARTA.- La Dirección Nacional de Comunicación Social, en coordinación con la Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia, la Dirección Nacional de Talento

Humano y la Escuela de la Función Judicial, implementará un plan de comunicación de difusión del Protocolo, así como de fortalecimiento de una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos, y de sensibilización sobre la prevención en casos de discriminación, acoso o violencia sexual en el ámbito laboral, y del cometimiento de las conductas señaladas en este protocolo, de manera inmediata dirigida a todas las servidoras y servidores del Consejo de la Judicatura, Corte Nacional de Justicia y Direcciones Provinciales, desde la emisión del presente Protocolo y sostenido en el tiempo.

QUINTA.- La Dirección General emitirá progresivamente las directrices correspondientes para la implementación del presente Protocolo, en cuanto a medidas de seguridad de la información, control de accesos, trazabilidad, minimización, confidencialidad y protección de datos personales, de conformidad con la normativa legal vigente. Hasta su emisión, las unidades intervinientes aplicarán los lineamientos institucionales generales vigentes en estas materias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- La Dirección Nacional de Talento Humano, en el término de treinta (30) días, definirá y remitirá a la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones los requerimientos funcionales, operativos, de perfiles de acceso y trazabilidad del formulario y sistema de registro previstos en el Protocolo.

Con base en dichos requerimientos, la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, realizará el análisis técnico correspondiente y establecerá el cronograma para su desarrollo e implementación, incorporando desde su diseño medidas de seguridad de la información, control de accesos, trazabilidad, confidencialidad y protección de datos personales conforme a la normativa vigente.

El requerimiento funcional del formulario dinámico de denuncias y el sistema de seguimiento será priorizado por la Dirección General. A partir de su priorización, la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, tendrá sesenta (60) días término para el desarrollo e implementación del dinámico de denuncias y el sistema de seguimiento.

SEGUNDA.- Hasta que se encuentre implementado el formulario dinámico de denuncias previsto en el Protocolo, la Dirección Nacional de Talento Humano, las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado y la Unidad Administrativa y Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia, según corresponda, receptarán las alertas, reportes o denuncias a través de los canales institucionales habilitados para el efecto, observando los parámetros de confidencialidad y protección de datos personales establecidos en el protocolo.

TERCERA.- En el término de treinta (30) días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Resolución, la Dirección Nacional de Talento Humano realizará un diagnóstico de las capacidades existentes en el Consejo de la Judicatura, en la Corte Nacional de Justicia y en las Direcciones Provinciales, para la aplicación del Protocolo, que incluirá, al menos, la identificación del talento humano disponible, perfiles

profesionales, cobertura territorial, necesidades de capacitación y brechas de personal especializado.

Sobre la base de sus resultados, la Dirección Nacional de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional de Planificación y la Dirección Nacional Financiera, formulará una propuesta de fortalecimiento progresivo, priorizando las necesidades que incidan directamente en la atención, valoración de riesgo, protección, acompañamiento y seguimiento de los casos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguese todo acto normativo y administrativo que se contraponga a la presente Resolución.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La ejecución de la presente Resolución estará, en el ámbito de sus atribuciones y responsabilidades, a cargo de la Dirección General, Dirección Nacional de Talento Humano, Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia, Dirección Nacional de Comunicación Social, Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Escuela de la Función Judicial, Dirección Nacional de Planificación, Dirección Nacional Financiera, Dirección Nacional Administrativa, Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura y de la Unidad Administrativa y Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia.

SEGUNDA.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial y en la página web institucional.

Notifíquese, publíquese en la página web institucional y cúmplase.

A los veinticinco días del mes de noviembre de dos mil veintiséis.

MERCEDES JOHANNA CAICEDO ALDAZ

Firmado digitalmente por MERCEDES JOHANNA CAICEDO ALDAZ
Fecha: 2026.11.25 22:17:32 -05'00'

Dra. Mercedes Johanna Caicedo Aldaz, PhD
Presidenta del Consejo de la Judicatura

Nombre: MAGALY CAMILA RUIZ CAJAS
Motivo: Firma Digital
Localización Quito, Ecuador
Fecha: 25/11/2026 21:57

Mgs. Magaly Camila Ruiz Cajas
Vocal del Consejo de la Judicatura

Nombre: ALFREDO JUVENAL CUADROS AÑAZCO
Motivo: Firma Digital
Localización Quito, Ecuador
Fecha: 25/11/2026 21:58

Ms. Alfredo Juvenal Cuadros Añazco
Vocal del Consejo de la Judicatura

Nombre: DAMIAN ALBERTO LARCO GUAMAN
Razón: Firma Electrónica
Fecha: 25/11/2026 22:01

FABIAN PLINIO EFRAIN FABARA GALLARDO
Firmado digitalmente por FABIAN PLINIO EFRAIN FABARA GALLARDO

Mgs. Damián Alberto Larco Guamán
Vocal del Consejo de la Judicatura

Dr. Fabián Plinio Fabara Gallardo
Vocal del Consejo de la Judicatura

CERTIFICO: que, el Pleno del Consejo de la Judicatura, en la Sesión Extraordinaria Nro. 177-2026, aprobó esta Resolución por unanimidad, el veinticinco de noviembre de dos mil veintiséis.

MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM
Firmado digitalmente por MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM
Fecha: 2026.11.25 22:38:23 -05'00'

Mgs. Marco Antonio Cárdenas Chum
Secretario General
del Consejo de la Judicatura

PROCESADO POR:	JB

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDOS EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA

23 DE NOVIEMBRE DE 2026

CONSEJO DE LA JUDICATURA
Av. 12 de Octubre N24-563 y Francisco Salazar
(593) 2 395 3600 / (593) 2 399 9800
www.funcionjudicial.gob.ec
@CJudicaturaEc

Tabla de contenido

CAPÍTULO I 3
1. DISPOSICIONES GENERALES 3
1.1. OBJETO: 3
1.2. FINALIDAD: 3
1.3. MARCO NORMATIVO: 4
1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN: 7
1.5. SUJETOS PROTEGIDOS: 7
CAPÍTULO II 8
2. PRINCIPIOS Y ENFOQUES DE ACTUACIÓN 8
2.1. PRINCIPIOS: 8
2.2. ENFOQUES DE ACTUACIÓN: 10
CAPÍTULO III 12
3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVE 12
TÍTULO ESPECIAL 15
3.1. RUTA ESPECIALIZADA DE ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS Y LOS SERVIDORES JUDICIALES QUE PUDIERAN SER VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL 15
CAPÍTULO IV 17
4. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES 17
CAPÍTULO V 23
5. PREVENCIÓN 23
CAPÍTULO VI 28
6. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN 28
CAPÍTULO VII 41
7. VALORACIÓN INICIAL, ANÁLISIS DE RIESGO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN 41
CAPÍTULO VIII 47
8. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE VERIFICACIÓN PRELIMINAR. 47
CAPÍTULO IX 50
9. DERIVACIÓN DISCIPLINARIA, PENAL Y SALUD OCUPACIONAL 50
CAPÍTULO X 54
10. SEGUIMIENTO, REGISTRO, MONITOREO Y MEJORA CONTINUA 54
ANEXO 58

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDOS EL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA

CAPÍTULO I

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. OBJETO:

El presente Protocolo tiene por objeto establecer el marco institucional y el procedimiento integral para la prevención, protección, atención, investigación, seguimiento y adopción de medidas institucionales frente a casos de discriminación, acoso o violencia sexual que ocurran en el ámbito laboral del Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado[1], así como de la Corte Nacional de Justicia, garantizando una respuesta oportuna, especializada y con enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad.

Su aplicación tiene como finalidad asegurar la protección efectiva de los derechos de las personas afectadas, prevenir la repetición de estas conductas, garantizando el debido proceso y la presunción de inocencia de las personas denunciadas, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el respeto a la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación y la convivencia libre de violencias.

1.2. FINALIDAD:

El presente Protocolo tiene por finalidad:

a) Garantizar el derecho de las y los servidores judiciales y personal administrativo del Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado, así como de la Corte Nacional de Justicia, a desarrollar sus actividades en un entorno laboral seguro, digno, saludable y libre de discriminación, acoso laboral y violencia sexual.

b) Promover una cultura institucional basada en el respeto a los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación, la inclusión, la corresponsabilidad y la convivencia pacífica, mediante la implementación de una política de tolerancia cero frente a toda forma de discriminación, acoso o violencia sexual que vulnere la dignidad, la integridad o los derechos

1 Nota Metodológica: Para efectos del Protocolo se entenderá como nivel central y desconcentrado del Consejo de la Judicatura lo siguiente:

- El nivel central comprende el Pleno, Presidencia, Vocalías y sus equipos de apoyo, Dirección General, Direcciones Nacionales, Secretaría General, Auditoría Interna, Coordinaciones, Subdirecciones Nacionales y demás unidades administrativas centrales.
- El nivel desconcentrado comprende las Direcciones Provinciales y sus unidades administrativas, incluyendo a las servidoras y servidores judiciales, jurisdiccionales y administrativos, en todas las instancias.

de las personas que integran o se relacionan con el Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado, así como de la Corte Nacional de Justicia, independientemente de su cargo, nivel jerárquico, modalidad de vinculación o función.

c) Prevenir la ocurrencia de conductas de discriminación, acoso y violencia sexual en el ámbito laboral del Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado, así como de la Corte Nacional de Justicia mediante acciones permanentes de sensibilización, formación, identificación y gestión de riesgos institucionales.

d) Establecer mecanismos oportunos y eficaces de protección y atención para las personas afectadas por hechos de discriminación, acoso y violencia sexual en el espacio laboral del Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado, así como de la Corte Nacional de Justicia.

e) Garantizar una actuación institucional oportuna, coordinada, especializada y centrada en la persona, desarrollada con debida diligencia, reserva, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y respeto al principio de no revictimización, con el fin de asegurar la protección integral de los derechos de las personas.

f) Contribuir a la erradicación de prácticas institucionales que reproduzcan relaciones de poder abusivas, acoso, violencia sexual o cualquier forma de discriminación.

g) Fortalecer la gestión institucional mediante mecanismos de monitoreo, evaluación y mejora continua que permitan identificar riesgos, adoptar medidas preventivas y promover entornos laborales libres de violencia en el Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado, así como de la Corte Nacional de Justicia.

1.3. MARCO NORMATIVO:

El presente Protocolo se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador, en los instrumentos internacionales de protección de derechos y demás normativa vigente:

NORMA	DISPOSICIÓN - ESTÁNDAR
Constitución de la República del Ecuador	Reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación, la integridad física, psicológica, moral y sexual, el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras, y la obligación estatal de garantizar una vida libre de violencia y promover la igualdad de género. Artículos: 11; 11 numeral 2; 11 numeral 3; 35; 36; 66; 66 numeral 3; 81; 168; 226; 227; 341; 393
Declaración Universal de Derechos Humanos.	Establece el principio de dignidad inherente a todas las personas, la igualdad ante la ley y el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias. Artículos: 2; 23

Convención Americana sobre Derechos Humanos y Protocolo de San Salvador.	Garantizan la protección de los derechos humanos, el principio de igualdad y el derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Artículos: 1; 8; 11
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y Recomendaciones Generales Nos. 19 y 35.	Reconocen la violencia y la discriminación contra las mujeres como formas de vulneración de derechos humanos y establecen obligaciones reforzadas de prevención, protección y respuesta institucional. Recomendación general Nº 19, artículo 11; Recomendación general Nº 35.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará"	Impone el deber de actuar con debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, incluido el ámbito laboral. Artículos: 1; 2 literal b; 3; 7; 8.
Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y Recomendación 206.	Reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, promoviendo medidas de prevención, protección, atención y reparación. Convenio 190 Artículos: 1; 4; 5; 8; 9; 10; Recomendación 206, numerales 14; 15; 16; 22; 23
Convenios Números: 100, 111 y 156 de la Organización Internacional del Trabajo.	Garantizan la igualdad de remuneración, la eliminación de toda forma de discriminación en el empleo y la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Convenio 100 Artículo 2; Convenio 111 Artículos 1; 2; 3. Convenio 156 artículos 3; 4
Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General.	Establecen los deberes, prohibiciones, responsabilidades administrativas y régimen disciplinario aplicable a las servidoras y servidores públicos, así como la prohibición de actos de violencia, discriminación y acoso laboral. Artículos: 23 literales t; u; v; w; x; y; 24 literales p; Agregado por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017; 48 literales i; n; ñ
Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano	Reconoce el cuidado como un derecho humano fundamental y establece obligaciones para prevenir la discriminación y violencia asociadas a las responsabilidades de cuidado. Artículos: 3 numeral 4; 8; 9; 10; 11; 13; 14; 15; 16; 18; Capítulo I; Capítulo II.
Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	Reconoce el ámbito laboral como uno de los espacios donde puede manifestarse la violencia basada en género y dispone obligaciones institucionales para su prevención y erradicación. Artículos: 4; 9; 10; 12 numeral 3; 22; 47.
Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo.	Fortalece la protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y armoniza la normativa nacional con los estándares internacionales. Reformas LOSEP (reformas 2024-2025): Artículos 23; 24, artículo innumerado sobre violencia y acoso y artículo 48.
Código Orgánico de la Función Judicial.	Establece los deberes y prohibiciones de las servidoras y servidores judiciales, prohíbe expresamente los actos de discriminación dentro de la Función Judicial, regula el régimen disciplinario aplicable a sus integrantes y reconoce las competencias institucionales del Consejo de la Judicatura para la administración del talento humano, la gestión institucional y la adopción de políticas orientadas a garantizar ambientes laborales respetuosos de los derechos humanos. Artículos: 100; 103 numeral 2; 226; 107; 108; 109; 264 numeral 10.

Código Orgánico Integral Penal	Tipifica conductas que pueden originarse en el ámbito laboral y que trascienden la esfera administrativa para constituir infracciones penales. Artículos: 155; 156; 157; 158; 159; 166.
Ley Orgánica de Protección de Datos Personales	Establece el tratamiento legítimo de datos personales, sensibles, relativos a la salud. Artículos: 7; 24; 26; 31.
Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Establece responsabilidad de custodia de la información personal, confidencial y reservada. Artículo: 10.
Código del Trabajo	Desarrolla principios de igualdad y no discriminación, regula las obligaciones preventivas frente al acoso laboral, establece prohibiciones para empleadores y trabajadores y reconoce mecanismos de protección y sanción frente a conductas de violencia y acoso en el ámbito laboral. Artículos 42 numeral 26; 44 literal m; 46 numeral 1; 79; 172; 173; 545 numerales 10; 11; 12; 13.
Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 99-22-IN/26, de 19 de febrero de 2026.	Declaró la inconstitucionalidad del requisito de reiteración del acoso laboral previsto en el Código del Trabajo y la LOSEP, alineando el concepto de acoso con el Convenio 190 de la OIT. La Corte estableció que una sola conducta puede configurar acoso laboral cuando, por su gravedad, produzca un efecto lesivo sobre la dignidad o los derechos de la persona trabajadora, eliminando el requisito de repetición.
Corte Constitucional del Ecuador, Sentencia No. 1918-23-JP/26, de 14 de mayo de 2026.	Desarrolla estándares constitucionales sobre la protección reforzada de las personas servidoras públicas en el ámbito laboral, estableciendo el deber de las instituciones públicas de prevenir, identificar y atender situaciones de acoso y discriminación, adoptar medidas de protección oportunas y garantizar condiciones de trabajo dignas, inclusivas y libres de violencia, con especial atención a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
Política Integral de Género de la Función Judicial.	Establece los lineamientos institucionales para incorporar el enfoque de género, prevenir la discriminación y fortalecer la igualdad sustantiva dentro de la Función Judicial. Artículos 1; 2; 4; 5
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-093. Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral en el Ámbito Laboral del Sector Público, emitida por el Ministerio del Trabajo.	Establece los estándares mínimos obligatorios para la prevención, protección y sanción de conductas de discriminación, violencia, acoso laboral y acoso sexual laboral en el sector público. Artículos: 2; 3; 4; 6.
Acuerdo Ministerial No. MDT-2024-196. Normas generales para el cumplimiento y control de las obligaciones laborales de los empleadores públicos y privados en materia de seguridad y salud en el trabajo.	El acuerdo regula el cumplimiento y control de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo tanto para empleadores públicos como privados, estableciendo mecanismos de gestión, control, inspección y sanción. Artículos: 4 numeral 3; 4 numeral 6; 6; 6 numeral 3; 16; 16 numeral 2; 16 numeral 4.

1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las disposiciones del presente Protocolo son de cumplimiento obligatorio para los órganos jurisdiccionales y administrativos de la Función Judicial, en el ámbito de sus respectivas competencias, siendo estas:

- Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado;
- Corte Nacional de Justicia;
- Cortes Provinciales de Justicia;
- Tribunales y juzgados;
- Demás órganos jurisdiccionales.

1.5. SUJETOS PROTEGIDOS:

- Servidoras y servidores del Consejo de la Judicatura, sujetos al Código Orgánico de la Función Judicial, la Ley Orgánica del Servicio Público o el Código del Trabajo, según corresponda;
- Servidoras y servidores de la Corte Nacional de Justicia;
- Servidoras y servidores judiciales, jurisdiccionales y administrativos, en todas las instancias;
- Pasantes y demás personas que, bajo cualquier modalidad legalmente reconocida, desarrollen actividades formativas, profesionales o institucionales en el Consejo de la Judicatura o la Corte Nacional de Justicia.

El presente Protocolo se aplicará a las conductas que ocurran dentro o fuera de las instalaciones del Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado, así como de la Corte Nacional de Justicia, siempre que guarden relación con el ejercicio de funciones, la prestación de servicios o el desarrollo de actividades laborales. Su ámbito comprende, entre otros, actos oficiales, desplazamientos, capacitaciones, eventos institucionales, comunicaciones presenciales o virtuales y cualquier espacio físico o digital vinculado con dichas actividades.

> **Nota general:** Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por "persona o personas sujetas de protección" a quienes se encuentren comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, cualquiera sea la naturaleza de su relación jurídica, laboral, administrativa, formativa o de prestación de servicios con el Consejo de la Judicatura a nivel nacional o desconcentrado, así como en la Corte Nacional de Justicia. Esta denominación comprende a las servidoras y servidores sujetos al Código Orgánico de la Función Judicial, a la Ley Orgánica del Servicio Público o al Código del Trabajo, según corresponda, así como a pasantes y demás personas que desarrollen actividades institucionales bajo cualquier modalidad legalmente reconocida. En consecuencia, cuando el Protocolo utilice las expresiones **"persona", "personas", "persona protegida" o "personas protegidas",** estas deberán entenderse referidas, según el contexto, a cualquiera de los sujetos comprendidos en este apartado.

CAPÍTULO II

2. PRINCIPIOS Y ENFOQUES DE ACTUACIÓN

2.1. PRINCIPIOS:

Los principios previstos en el presente Protocolo se interpretarán de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano, la normativa nacional vigente y la jurisprudencia constitucional aplicable, privilegiando la protección más amplia de los derechos de las personas.

Principio de dignidad humana[2]
Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto, consideración y reconocimiento de su valor inherente, sin ser objeto de conductas que afecten su integridad física, psicológica, moral o sexual. La actuación institucional garantizará la protección de la dignidad humana como fundamento esencial de las relaciones laborales y de convivencia dentro de la Función Judicial.

La interpretación y aplicación del presente Protocolo observará la jurisprudencia constitucional que reconoce la dignidad humana como eje rector para prevenir, investigar y reparar las conductas de discriminación, acoso y violencia sexual en el ámbito laboral.

Principio de igualdad y no discriminación[3]
Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir un trato libre de cualquier forma de discriminación, exclusión, restricción o distinción basada en categorías protegidas por la Constitución, la ley o los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Principio de debida diligencia[4]
Las autoridades y unidades responsables actuarán de manera oportuna, efectiva, imparcial y exhaustiva para prevenir, atender, proteger, investigar, derivar y dar seguimiento a los casos de discriminación, violencia, acoso laboral y violencia sexual, adoptando todas las medidas razonables para evitar la vulneración o agravamiento de derechos.

---

2 Fundamentación; Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 1; Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 5; Constitución de la República del Ecuador, arts. 11 numeral 7, 33 y 66 numeral 3.
3 Fundamentación; Constitución de la República del Ecuador, art. 11 numeral 2; Convenio N.° 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la discriminación (empleo y ocupación), arts. 1 y 2; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), arts. 1 y 2; Código Orgánico de la Función Judicial, art. 103 numeral 2.
4 Fundamentación; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará", art. 7; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General N.° 35; Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, arts. 4 y 5.

Principio de protección integral[5]

La actuación institucional priorizará la protección efectiva de los derechos, la integridad, la seguridad y el bienestar de las personas presuntamente afectadas, mediante medidas preventivas, correctivas y de seguimiento que permitan evitar nuevos riesgos o afectaciones en el ámbito laboral.

Principio de no revictimización[6]

Se evitarán actuaciones, omisiones o prácticas que generen sufrimientos adicionales, exposición innecesaria, repetición injustificada de testimonios, estigmatización o cualquier afectación adicional a la persona presuntamente afectada.

Principio de confidencialidad[7]

La información obtenida durante la aplicación del presente Protocolo será tratada con reserva, garantizando la protección de la identidad, intimidad y datos personales de las personas involucradas, sin perjuicio de las obligaciones legales de denuncia o remisión a las autoridades competentes.

Principio de protección contra represalias[8]

Ninguna persona podrá ser objeto de amenazas, intimidación, hostigamiento, afectación laboral, cambios arbitrarios de funciones, discriminación o cualquier otra consecuencia adversa por presentar una denuncia, colaborar en una investigación, rendir testimonio o participar en la aplicación del presente Protocolo.

Principio de imparcialidad[9]

Las actuaciones realizadas en el marco de la Constitución y la ley deberán desarrollarse con objetividad, independencia, neutralidad y respeto al debido proceso, garantizando los derechos de todas las personas involucradas.

Principio de presunción de inocencia[10]

Toda persona señalada como presunta responsable de actos de discriminación, violencia, acoso laboral o violencia sexual será considerada inocente mientras no exista una determinación motivada de responsabilidad emitida por la autoridad competente, observando el debido proceso y el derecho a la defensa.

---

5 Fundamentación; Constitución de la República del Ecuador, arts. 35 y 341; Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, arts. 4 y 9; Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 4.

6 Fundamentación; Convención de Belém do Pará, arts. 7 y 8; CEDAW, Recomendaciones Generales N.° 19 y N.° 35; Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, arts. 4 y 9.

7 Fundamentación; Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 9; Recomendación N.° 206 de la OIT, numeral 14; Constitución de la República del Ecuador, art. 66 numeral 19; Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

8 Fundamentación; Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 10; Recomendación N.° 206 de la OIT, numerales 14 y 15; Ley Orgánica del Servicio Público, art. 23 literales u), w) y x).

9 Fundamentación; Constitución de la República del Ecuador, art. 76; Código Orgánico Administrativo, arts. 18 y 19; Código Orgánico de la Función Judicial, art. 100.

10 Fundamentación: Constitución de la República del Ecuador, art. 76 numeral 2; Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 8.2; Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 11.

Principio de buena fe[11]
Las personas intervinientes deberán actuar con honestidad, lealtad, respeto y colaboración, proporcionando información veraz y absteniéndose de formular denuncias maliciosas, temerarias o manifiestamente infundadas.

Principio de celeridad y oportunidad[12]
Las actuaciones deberán desarrollarse dentro de plazos razonables y con la urgencia que requiera la protección de los derechos de las personas involucradas, evitando dilaciones injustificadas que puedan incrementar el riesgo o agravar las consecuencias de los hechos denunciados.

Principio de corresponsabilidad institucional[13]
La prevención y erradicación de la discriminación, acoso laboral y violencia sexual constituye una responsabilidad compartida entre autoridades, jefaturas, servidoras, servidores, trabajadores y demás personas que integran o se relacionan con el Consejo de la Judicatura.

2.2. ENFOQUES DE ACTUACIÓN:

Enfoque de Derechos Humanos[14]
La aplicación del presente Protocolo reconocerá a todas las personas como titulares de derechos y garantizará la protección efectiva de su dignidad, integridad, igualdad y libertad, promoviendo el respeto irrestricto de los derechos humanos reconocidos en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano y la normativa vigente.

Enfoque de Género[15]
Reconoce que las relaciones sociales, laborales e institucionales pueden estar influenciadas por desigualdades históricas y estructurales entre hombres y mujeres, así como por estereotipos de género que generan situaciones de discriminación, violencia y desigualdad. Las relaciones jerárquicas, funcionales, contractuales o de dependencia pueden generar condiciones de vulnerabilidad, inhibir la denuncia o facilitar situaciones de discriminación, acoso laboral o violencia sexual laboral.

11 Fundamentación: Constitución de la República del Ecuador, art. 83 numeral 1; Código Orgánico Administrativo, art. 22
12 Fundamentación; Constitución de la República del Ecuador, art. 227; Código Orgánico Administrativo, arts. 4 y 5; Convención de Belém do Pará, art. 7.
13 Fundamentación; Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, arts. 4 y 9; Constitución de la República del Ecuador, art. 83; Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, art. 3.
14 Fundamentación; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 2; Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1 y 2; Constitución de la República del Ecuador, arts. 3 numeral 1, 11 y 426.
15 Fundamentación; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), arts. 1, 2 y 5; Recomendaciones Generales Nos. 19 y 35 del Comité CEDAW; Convención de Belém do Pará, arts. 6 y 8; Constitución de la República del Ecuador, arts. 11 numeral 2 y 70.

La actuación institucional identificará y eliminará prácticas, conductas y estructuras que reproduzcan relaciones desiguales de poder o afecten el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y de las personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados por razones de género.

La valoración de los hechos considerará las diferencias de poder existentes entre las personas involucradas y su posible incidencia en la ocurrencia de los hechos, la capacidad de denuncia y el riesgo de represalias.

Enfoque Interseccional[16]
Reconoce que una persona puede experimentar múltiples formas de discriminación o violencia de manera simultánea debido a la concurrencia de condiciones personales, sociales, económicas, culturales o de salud.

La valoración de cada caso considerará las circunstancias particulares de la persona afectada y la posible acumulación de factores de vulnerabilidad que incrementen el riesgo o profundicen las consecuencias de los hechos denunciados.

Enfoque de Diversidad e Inclusión[17]
Reconoce y valora la diversidad humana en todas sus manifestaciones, promoviendo entornos laborales inclusivos y libres de discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, etnia, nacionalidad, discapacidad, religión, ideología, condición socioeconómica, estado de salud o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

Enfoque de Cuidado Humano y Corresponsabilidad[18]
Reconoce el cuidado como un derecho humano y una función social indispensable para el bienestar de las personas y la sostenibilidad de la vida.

Enfoque de Protección Integral[19]
Reconoce que la respuesta institucional debe priorizar la seguridad, bienestar y recuperación de la persona afectada, mediante medidas articuladas de prevención, protección, atención, investigación, reparación y seguimiento.

La protección de derechos prevalecerá sobre formalismos administrativos que puedan generar riesgos adicionales o retrasar la adopción de medidas oportunas.

---

16 Fundamentación: Comité CEDAW, Recomendación General N.° 28; Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador (2015); Constitución de la República del Ecuador, art. 11 numeral 2.
17 Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 2; Convenio N.° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, arts. 1 y 2; Constitución de la República del Ecuador, arts. 11 numeral 2 y 66 numeral 4.
18 Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano; Convenio N.° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, arts. 3 y 4; Constitución de la República del Ecuador, arts. 69, 83 numeral 16 y 333.
19 Constitución de la República del Ecuador, arts. 35 y 341; Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, arts. 4, 9 y 10; Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, art. 4.

Enfoque de Gestión de Riesgos Psicosociales[20]

Reconoce que la discriminación, la violencia, el acoso laboral y la violencia sexual constituyen factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud, el bienestar, el clima laboral y el desempeño institucional.

CAPÍTULO III

3. DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVE

TÉRMINO	DEFINICIÓN[21]
Discriminación	Cualquier trato desigual, exclusión o restricción en el ámbito del empleo basada en identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, etnia, estado de salud, condición migratoria, estado civil, ideas políticas, religión, idioma u otra condición personal, que tenga por efecto o resultado anular o menoscabar el ejercicio de derechos laborales.
Discriminación directa	Ocurre cuando una persona recibe un trato menos favorable de manera explícita debido a una condición protegida por la Constitución o la ley.
Discriminación indirecta	Ocurre cuando una disposición, práctica o criterio aparentemente neutral genera una desventaja desproporcionada para determinadas personas o grupos protegidos por la Constitución o la ley.
Acoso Laboral	Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido por una sola vez o de forma reiterada y potencialmente lesiva, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento vinculado a la relación laboral, incluidos entornos digitales, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique la situación laboral de la persona afectada. De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la configuración del acoso laboral no depende necesariamente de la reiteración de las conductas. Un único acto podrá constituir acoso cuando, por su gravedad, intensidad o efectos, vulnere la dignidad, la integridad o los derechos de la persona trabajadora, circunstancia que deberá ser valorada conforme a los hechos de cada caso.
Violencia Sexual Laboral	Toda conducta de naturaleza sexual, verbal, física, gestual o digital, no deseada ni consentida, que afecte la dignidad, integridad o libertad sexual de

20 Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo, arts. 4, 8 y 9; Recomendación N.° 206 de la OIT; Acuerdo Ministerial MDT-2024-196; Acuerdo Ministerial MDT-2025-093; Organización Mundial de la Salud, Directrices sobre salud mental en el trabajo.

21 Fuente de las definiciones: Las definiciones utilizadas se fundamentan en la Constitución de la República del Ecuador; el Convenio Nº 190 sobre la Violencia y el Acoso y la Recomendación Nº 206 de la Organización Internacional del Trabajo; el Convenio Nº 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belém do Pará"; la Ley Orgánica del Servicio Público; la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en Todas las Modalidades de Trabajo; la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano; el Código Orgánico de la Función Judicial; y la Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral en el Ámbito Laboral del Sector Público, emitida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2025-093.

	quien la recibe, genere un ambiente hostil, humillante u ofensivo, o condicione el empleo, la permanencia o el desarrollo profesional al sometimiento a dicha conducta.
Violencia digital	Toda conducta realizada mediante tecnologías de información y comunicación que cause daño, intimidación, hostigamiento, discriminación o afectación a la dignidad de una persona.
Violencia institucional	Toda acción u omisión atribuible a autoridades, jefaturas, servidoras, servidores o unidades administrativas que, de manera directa o indirecta, obstaculice el ejercicio de derechos, impida el acceso a mecanismos de protección o contribuya a la perpetuación de situaciones de discriminación, acoso o violencia sexual laboral.
Hostigamiento	Conducta persistente de persecución, presión, intimidación o molestia dirigida a una persona que afecta su bienestar o desempeño laboral.
Represalia	Toda acción u omisión adoptada como consecuencia de haber presentado una denuncia, participado como testigo o colaborado en una investigación.
Relaciones desiguales de poder	Se reconoce que determinadas relaciones jerárquicas, funcionales, contractuales o de influencia pueden generar situaciones de vulnerabilidad que faciliten actos de discriminación, violencia, acoso o violencia sexual laboral, o dificulten interponer una denuncia.
Víctima	Toda servidora o servidor que haya sufrido un acto de discriminación, acoso laboral, violencia sexual en el contexto laboral, independientemente de que haya presentado denuncia formal.
Persona Denunciada/ Presunto Agresor	Servidora o servidor respecto de quien se ha formulado una denuncia administrativa sobre un acto de discriminación, acoso laboral, violencia sexual en el contexto laboral. Gozará de presunción de inocencia durante todo el proceso.
Denunciante	Persona que comunica, informa o presenta una denuncia relacionada con hechos regulados por el presente Protocolo, ya sea en calidad de afectada directa o de tercero que tenga conocimiento de los hechos.
Testigo	Persona que ha presenciado, conocido o tenido información directa sobre hechos constitutivos de conductas prohibidas por este Protocolo.
Desconexión Laboral Digital	Derecho de toda servidora y servidor a no responder comunicaciones, tareas o requerimientos laborales fuera de su jornada de trabajo, conforme al Acuerdo Ministerial MDT-2025-093. Las excepciones a la desconexión digital se establecen en el artículo 15 del Acuerdo Ministerial MDT-2025-093: *"Artículo 15.- Excepciones a la desconexión laboral digital. No estarán sujetos a la* *observancia de la desconexión laboral digital:* *a) Los servidores públicos que desempeñen cargos de nivel jerárquico superior;* *b) Aquellos servidores públicos que por la naturaleza de la actividad o función que* *desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;* *c) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la institución pública, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar*

	situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera la entidad pública; y, *d) La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo.* *En cualquier caso, la orden o pedido a la no desconexión laboral digital deberá efectuarse en términos de respeto y sin amenazas".*
Sumario Administrativo	Proceso disciplinario formal tramitado por la Subdirección Nacional de Control Disciplinario, así como las Unidades Provinciales de Control Disciplinario, para determinar la responsabilidad administrativa de la persona denunciada.
Denuncia	Acusación formal y explícita de un presunto acto de discriminación, acoso laboral, violencia sexual en el contexto laboral.
Reporte	Documento o comunicación interna y objetiva que describe un hallazgo, el resultado de una evaluación o una situación conflictiva detectada en una dependencia.

Ejercicio legítimo de las facultades de dirección, supervisión, evaluación y potestad disciplinaria

En ningún caso constituirán discriminación, acoso laboral o violencia sexual laboral los actos derivados del ejercicio legítimo, regular y proporcional de las facultades institucionales de dirección, organización, supervisión, control, evaluación y sanción, tales como: la asignación, distribución o redistribución de tareas propias del puesto; la exigencia del cumplimiento de metas, plazos, estándares de calidad y productividad; el requerimiento de información, informes o rendición de cuentas; la exigencia del cumplimiento de la jornada laboral, horarios y controles de asistencia; la observancia obligatoria de la normativa, procesos, manuales, instructivos y disposiciones internas; la evaluación del desempeño conforme a indicadores objetivos y generales; las observaciones, correcciones, llamados de atención verbales o escritos, cambios de funciones dentro o no de la misma unidad motivados por necesidades institucionales o derivados de procesos de mejora de procesos, estructura u organización interna, memorandos y advertencias por incumplimientos; así como el inicio y sustanciación de las acciones administrativas y disciplinarias que correspondan conforme al Código Orgánico de la Función Judicial, la Ley Orgánica del Servicio Público, el Código del Trabajo y el Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria de las y los Servidores de la Función Judicial.

La distinción entre el ejercicio legítimo de estas facultades y una conducta prohibida por este Protocolo será determinada caso a caso por la Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o por las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, o por el equipo de talento humano de la Corte Nacional de Justicia, en la valoración inicial y en el informe de verificación preliminar, atendiendo a la finalidad, proporcionalidad, forma y efectos de la actuación, sin que ello implique determinación de responsabilidad disciplinaria.

TÍTULO ESPECIAL

3.1. RUTA ESPECIALIZADA DE ATENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS Y LOS SERVIDORES JUDICIALES QUE PUDIERAN SER VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

La Ruta Especializada establece un régimen de protección reforzada para la prevención, protección, atención, acompañamiento, investigación y seguimiento de los casos de violencia sexual en el ámbito laboral del Consejo de la Judicatura a nivel central y desconcentrado, así como de la Corte Nacional de Justicia, conforme a los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos.

Su finalidad es garantizar una respuesta institucional inmediata, especializada y centrada en la persona, orientada a proteger la dignidad, integridad y seguridad de las víctimas, evitando toda forma de revictimización.

Se aplicará cuando existan hechos que, de manera presunta, puedan constituir violencia sexual ocurrida en el ámbito laboral del Consejo de la Judicatura o de la Corte Nacional de Justicia, o con ocasión del ejercicio de funciones institucionales, independientemente del lugar en el que se hubieren producido, siempre que guarden relación con las actividades laborales.

Comprenderá, entre otros, hechos ocurridos en: dependencias institucionales; diligencias oficiales; capacitaciones; comisiones de servicios; eventos institucionales; reuniones presenciales o virtuales; comunicaciones realizadas mediante medios institucionales o relacionados con el ejercicio de funciones; cualquier otro espacio físico o digital vinculado con el trabajo.

<u>La Ruta podrá activarse por:</u>

- La persona presuntamente afectada;
- Cualquier persona que tenga conocimiento directo de los hechos;
- Autoridades, directoras, directores, subdirectoras, subdirectores, coordinadoras, coordinadores o jefaturas;
- La Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado
- El área responsable de Talento Humano del Consejo de la Judicatura en la Corte Nacional de Justicia.
- Cualquier otra dependencia institucional que, en el ejercicio de sus funciones, identifique una posible situación de violencia sexual.

Estándares reforzados de actuación

Sin perjuicio de los principios previstos en el presente Protocolo, toda actuación desarrollada en el marco de la presente Ruta Especializada observará, de manera reforzada, los siguientes estándares:

- Centralidad en la víctima;
- Protección integral;
- Debida diligencia reforzada;
- Enfoque de género e interseccionalidad;
- Confidencialidad reforzada;
- Respeto al consentimiento informado en las actuaciones que así lo requieran;
- No revictimización;
- Protección contra represalias;
- Actuación oportuna y especializada.

En ningún caso la carga de impulsar el procedimiento, demostrar los hechos o gestionar las medidas de protección recaerá exclusivamente sobre la víctima.

Atención y acompañamiento especializado

Desde la activación de la Ruta, la Dirección Nacional de Talento Humano, sus unidades competentes a nivel central y desconcentrado y, en los casos de la Corte Nacional de Justicia, el área responsable de Talento Humano, garantizarán la atención inicial y el acceso oportuno a los mecanismos de protección previstos en este Protocolo, que comprenderá, según corresponda:

- Información clara y accesible sobre los derechos y las actuaciones previstas en el presente Protocolo;
- Orientación respecto de las medidas de protección disponibles;
- Acompañamiento durante las actuaciones institucionales cuando la persona así lo requiera;
- Coordinación para el acceso a servicios especializados de apoyo psicológico, salud o asistencia social;
- Orientación sobre las rutas disciplinarias, administrativas y penales existentes;
- Articulación con las instituciones competentes cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera.

El acompañamiento institucional tendrá por finalidad facilitar el acceso efectivo a los mecanismos de protección previstos en este Protocolo y no constituirá patrocinio jurídico ni reemplazará las competencias de otras autoridades.

Aplicación transversal de la Ruta Especializada

Cuando los hechos denunciados correspondan, presuntamente, a violencia sexual en el ámbito laboral, todas las actuaciones previstas en los capítulos relativos a la recepción y activación, valoración inicial y análisis de riesgo, medidas de protección, investigación administrativa, derivación institucional, seguimiento, registro y gestión de la información, monitoreo y evaluación deberán aplicarse conforme a los estándares reforzados establecidos en el presente Título Especial.

Las autoridades, jefaturas y personas responsables de la gestión del talento humano que conozcan o identifiquen hechos que puedan constituir violencia sexual en el ámbito laboral deberán actuar con la máxima diligencia para activar los mecanismos previstos en el presente Protocolo, adoptar las medidas de protección que correspondan dentro del ámbito de sus competencias y coordinar oportunamente la intervención de las unidades competentes.

CAPÍTULO IV

4. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

La prevención, atención, protección, investigación, seguimiento y erradicación de la discriminación, el acoso laboral y la violencia sexual constituyen una responsabilidad compartida de las autoridades, servidoras, servidores, trabajadoras, trabajadores y unidades administrativas del Consejo de la Judicatura y de la Corte Nacional de Justicia, dentro del ámbito de sus competencias.

Las actuaciones previstas en el presente Protocolo deberán ejecutarse de manera coordinada, oportuna y articulada, garantizando la protección de derechos y la debida diligencia institucional.

4.1. RESPONSABILIDADES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

El Consejo de la Judicatura, a través de la intervención de las diferentes áreas administrativas acorde a cada una de sus competencias y atribuciones, garantizará la implementación, aplicación, seguimiento y evaluación del presente Protocolo, adoptando las medidas administrativas, técnicas y presupuestarias necesarias para su cumplimiento.

Asimismo, promoverá políticas institucionales orientadas a la prevención de la discriminación, acoso y violencia sexual laboral, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el respeto de los derechos humanos.

La Dirección General, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano y las demás áreas competentes, realizará la implementación del presente Protocolo, promoviendo la articulación institucional necesaria para su aplicación, seguimiento,

monitoreo y evaluación. Para este efecto, las unidades administrativas competentes ejecutarán, en el ámbito de sus atribuciones y de conformidad con la normativa vigente, las acciones de prevención, protección, atención, investigación administrativa, sanción y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y violencia sexual laboral que se presenten en el Consejo de la Judicatura.

En el ejercicio de la aplicación del Protocolo corresponderá a las distintas áreas del Consejo de la Judicatura desde sus atribuciones y competencias determinadas en el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos de la institución:

RESPONSABLE	ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES
Pleno del Consejo de la Judicatura	▪ Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente el Código de Ética de la Función Judicial, el Estatuto Orgánico Administrativo de la Función Judicial, los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución de la República del Ecuador y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial; Es así que, en el ejercicio de sus competencias, el Pleno del Consejo de la Judicatura deberá velar por el cumplimiento de este Protocolo.
Dirección General (DG)	▪ Coordinar, proponer políticas, normas institucionales y otros instrumentos que viabilicen la gestión del Consejo de la Judicatura, garantizando la calidad, transparencia, acceso, meritocracia, mejora permanente y modernización de la Función Judicial. ▪ Dirigir y supervisar la administración de los recursos humanos, financieros, administrativos de la Función Judicial y los procesos de selección, evaluación, formación profesional y capacitación continua, en el ámbito de su competencia; ▪ Imponer las sanciones disciplinarias a las servidoras y los servidores de la Función Judicial, dentro del ámbito de su competencia, conforme lo determine la normativa legal para el efecto; ▪ Delegar sus funciones a los servidores del Consejo de la Judicatura, cuando lo considere necesario, de conformidad con la ley Es así que, en virtud de sus competencias, deberá promover la asignación de recursos humanos, técnicos y presupuestarios para la ejecución de las acciones previstas en este Protocolo; así como impulsar acciones de monitoreo y coordinación con las áreas competentes del tratamiento de discriminación, acoso y violencia sexual en el ámbito laboral.

Dirección Nacional de Talento Humano (DNTH)	▪ Establecer prácticas adecuadas para los procesos de administración del talento humano, planificación, clasificación y valoración de puestos, reclutamiento y selección, contratación, evaluación, capacitación, promoción, remuneraciones, clima laboral, seguridad y salud en el trabajo y beneficios sociales; Es así que la Dirección Nacional de Talento Humano deberá administrar los mecanismos institucionales de recepción, registro y conocimiento de denuncias que realicen las y los servidores en casos de discriminación, acoso y violencia sexual en el ámbito laboral.
Subdirección Nacional de Desarrollo y Seguimiento de Sistemas Técnicos de Talento Humano	▪ Diseñar estrategias de mejoramiento de clima laboral y cultura organizacional; ▪ Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral como medida de prevención y, en casos excepcionales en las áreas en las que se ha denunciado discriminación, acoso o violencia sexual laboral, una vez realizada la intervención correspondiente.
Subdirección Nacional de implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano	▪ Elaborar e implementar estrategias y acciones orientadas al bienestar social, seguridad y salud en el trabajo de los servidores judiciales del Consejo de la Judicatura; ▪ Identificar, medir, evaluar y controlar los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo; ▪ Elaborar y ejecutar el plan de capacitación de los servidores judiciales administrativos del Consejo de la Judicatura; ▪ Elaborar el informe de seguimiento de los procesos de Sistemas Técnicos de Talento Humano acorde a su competencia; Esta subdirección será la encargada de la implementación y seguimiento estricto del presente Protocolo, en virtud de sus atribuciones estatutarias, es decir, deberá coordinar las denuncias y el trato a la víctima.
Subdirección Nacional de Administración de Talento Humano	▪ Coordinar la elaboración de acciones de personal para movimientos, sanciones disciplinarias, nombramientos provisionales y nombramientos definitivos, así como su registro y las demás necesarias para la gestión del talento humano; ▪ Coordinar y validar los procesos internos de administración de talento humano Deberá coordinar, en conjunto con la Subdirección Nacional de implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano, las acciones desde la administración del personal por cambios administrativos en casos de alertas, reportes o denuncias de discriminación, acoso laboral o violencia sexual laboral conforme

	el presente Protocolo. En ningún caso estos cambios podrán darse como represalia a las víctimas.
Responsable: Área responsable de Talento Humano del Consejo de la Judicatura en la Corte Nacional de Justicia	▪ Receptar las denuncias, reportes o alertas presentados por el personal jurisdiccional, administrativo o de servicios de la Corte Nacional de Justicia, de conformidad con las reglas previstas en este Protocolo. ▪ Brindar información inicial sobre derechos, canales institucionales, medidas de protección y procedimiento aplicable. ▪ Registrar la información con estricta reserva y remitirla inmediatamente a la Dirección Nacional de Talento Humano para su conocimiento y gestión. ▪ Identificar riesgos urgentes y comunicar de forma inmediata a la Dirección Nacional de Talento Humano la necesidad de adoptar medidas de protección. ▪ Implementar, cuando la urgencia del caso lo exija, acciones provisionales de resguardo dentro de sus competencias, hasta que la Dirección Nacional de Talento Humano emita las medidas de protección en acto administrativo correspondiente. ▪ Coordinar con las autoridades y unidades de la Corte Nacional de Justicia la ejecución de las medidas dispuestas por la Dirección Nacional de Talento Humano. ▪ Mantener la confidencialidad, custodia y trazabilidad de la información y colaborar con el seguimiento del caso.
Subdirección Nacional de Control Disciplinario: Control Disciplinario a nivel central: cumple funciones de dirección y coordinación. Control Disciplinario a nivel desconcentrado (Provincias): tramita y ejecuta las actuaciones disciplinarias en el ámbito territorial correspondiente.	▪ Implementar y ejecutar las políticas institucionales respecto del ejercicio de la potestad disciplinaria del Consejo de la Judicatura; ▪ Iniciar, sustanciar y dirigir la investigación previa al inicio de los sumarios disciplinarios, siempre que no existieren elementos suficientes para instruirlos directamente; ▪ Asesorar a las autoridades y servidores de la Función Judicial respecto de los procedimientos disciplinarios del Consejo de la Judicatura; ▪ Mantener un control actualizado de información estadística de los procedimientos disciplinarios iniciados en contra de servidores de la Función Judicial, abogados en libre ejercicio y peritos calificados y acreditados por el Consejo de la Judicatura; ▪ Sustanciar los demás procedimientos disciplinarios determinados en la ley o por delegación ▪ Requerir informes sobre los procedimientos disciplinarios, iniciados contra servidores de la Función Judicial, abogados de libre ejercicio y peritos. A nivel central: Tramitará los sumarios administrativos derivados del presente Protocolo, respecto a las causas ingresadas y

	comunicará los resultados a la Dirección Nacional de Talento Humano y a las partes. A nivel desconcentrado provincial: Tramita, impulsa y ejecuta las actuaciones disciplinarias en su jurisdicción, y, actúa sobre los casos concretos ocurridos dentro de su ámbito territorial.
Escuela de la Función Judicial	▪ Implementar programas de capacitación en materia de prevención de acoso y discriminación.
Subdirección Nacional de Género	▪ Impulsar procesos de asesoría y proponer insumos de capacitación, formación para la especialidad y transversalización del enfoque de género en el sistema de justicia; Brindar asistencia y criterios técnicos de manera excepcional, previo un informe de la Dirección Nacional de Talento Humano motivando la necesidad para aquello, para la incorporación y transversalización de los enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad, diversidad, discapacidad, protección integral y debida diligencia reforzada en la implementación del presente Protocolo.
Directores Nacionales, Subdirectores, Jefes departamentales, Autoridades judiciales	▪ Mantener ambientes laborales respetuosos y libres de violencia; ▪ Actuar oportunamente ante situaciones de riesgo o denuncias de las que tengan conocimiento; ▪ Prevenir actos de discriminación, acoso laboral y violencia sexual dentro de sus equipos de trabajo; ▪ Adoptar medidas inmediatas dentro del ámbito de sus competencias para evitar la agravación de riesgos; ▪ Colaborar con las investigaciones y procedimientos previstos en el presente Protocolo.
Servidoras, servidores, trabajadoras y trabajadores	▪ Respetar la dignidad, integridad y derechos de las demás personas; ▪ Abstenerse de realizar actos de discriminación, acoso laboral o violencia sexual; ▪ Contribuir a la construcción de ambientes laborales seguros y respetuosos; ▪ Colaborar con los procedimientos de prevención, protección e investigación previstos en este instrumento; ▪ Informar sobre situaciones de riesgo o vulneración de derechos de las que tengan conocimiento.
Dirección Nacional de Comunicación	▪ Diseñar las estrategias de comunicación interna y externa para fortalecer la imagen institucional; ▪ Coordinar la difusión de los contenidos en la web institucional del Consejo de la Judicatura y otros medios comunicacionales.

4.2. DEBER REFORZADO DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

Las autoridades, servidoras, servidores, trabajadoras y trabajadores que, por razón de sus funciones, competencias, delegación o participación en la aplicación del presente Protocolo, conozcan, reciban, registren, custodien, analicen o tramiten información relacionada con una denuncia, reporte, alerta de un caso de discriminación, acoso laboral o violencia sexual laboral estarán sujetos a un deber reforzado de confidencialidad, reserva y protección de datos personales.

Esta obligación será aplicable, en particular, al personal de la Dirección Nacional de Talento Humano y de sus unidades competentes a nivel central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado; a la Subdirección Nacional de Control Disciplinario y a las unidades provinciales de control disciplinario; así como a las autoridades, jefaturas, profesionales, personal técnico, administrativo o de apoyo que intervengan o tengan acceso a la información durante las fases de atención, protección, valoración inicial, verificación preliminar, investigación, sustanciación, sanción, derivación, seguimiento, registro, archivo o evaluación.

Esta obligación comprende también al personal del área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia y a las autoridades o servidoras y servidores de dicha Corte que intervengan en la ejecución de medidas o tengan acceso legítimo a la información del caso.

Antes de acceder a la información de un caso, las personas señaladas deberán suscribir el "Acuerdo de Confidencialidad y Reserva" incorporado como anexo al presente Protocolo. La unidad responsable de cada actuación verificará su suscripción y mantendrá el registro correspondiente. Esta obligación también será exigible a quienes intervengan temporalmente, por delegación, encargo, subrogación, reemplazo, apoyo técnico o cualquier otra modalidad de participación.

El deber de confidencialidad comprende la prohibición de divulgar, comunicar, reproducir, copiar, fotografiar, descargar, transmitir, comentar o utilizar para fines distintos de los previstos en este Protocolo cualquier dato o antecedente que permita identificar, directa o indirectamente:

- A la persona presuntamente afectada o víctima;
- A la persona denunciante, cuando no coincida con la víctima;
- A la persona denunciada;
- A testigos, acompañantes o terceras personas vinculadas con el caso;
- A las dependencias, unidades o equipos de trabajo involucrados, cuando su identificación pueda permitir inferir la identidad de las personas;
- Los hechos denunciados, las medidas de protección, actuaciones, documentos, elementos de prueba, informes, decisiones o resultados del procedimiento.

El acceso a la información se limitará a las personas que deban conocerla para el cumplimiento de una competencia institucional concreta. La circulación de documentación física o digital deberá realizarse mediante los canales autorizados, con las medidas de seguridad y protección de datos personales definidas por la institución. Se prohíbe almacenar información de los casos en dispositivos personales, correos electrónicos particulares, servicios de almacenamiento no institucionales o medios no autorizados.

La obligación de confidencialidad subsistirá después de concluida la intervención de la persona en el caso, del cambio de funciones, traslado, comisión de servicios, encargo, subrogación, desvinculación institucional o terminación del procedimiento. El cambio o reemplazo de la persona responsable deberá incluir la entrega formal y segura de la documentación y de los accesos correspondientes, sin conservar copias físicas o digitales.

La confidencialidad no impedirá la entrega de información a la persona denunciada cuando resulte necesaria para garantizar su derecho a la defensa y el debido proceso, ni su remisión a las autoridades competentes cuando exista una obligación legal. En estos casos, se entregará únicamente la información pertinente y necesaria, mediante mecanismos que garanticen su reserva y protección.

Toda pérdida, acceso no autorizado, divulgación, envío erróneo o incidente que pueda comprometer la confidencialidad de la información deberá ser comunicado inmediatamente a la unidad responsable del caso y a las dependencias institucionales competentes, para la adopción de medidas de contención, protección y corrección.

El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a las acciones administrativas, disciplinarias o penales que correspondan, de conformidad con la normativa vigente, sin perjuicio de las medidas inmediatas necesarias para proteger a las personas involucradas y evitar nuevos riesgos o actos de revictimización.

CAPÍTULO V

5. PREVENCIÓN

El Consejo de la Judicatura, a través de la Dirección Nacional de Talento Humano, implementará acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria orientadas a identificar, prevenir, reducir y gestionar los riesgos asociados a la discriminación, el acoso laboral y la violencia sexual en el ámbito laboral.

La Dirección Nacional de Talento Humano conducirá este proceso y articulará su ejecución con las demás unidades administrativas del Consejo de la Judicatura, de acuerdo con sus competencias y niveles de intervención, así como con las Direcciones Provinciales para su aplicación en el nivel desconcentrado. Esta articulación comprenderá la planificación, formación, sensibilización, comunicación, gestión de riesgos psicosociales, intervención en el clima laboral, seguimiento y evaluación de las acciones implementadas.

En la Corte Nacional de Justicia, estas acciones se coordinarán con el área responsable de Talento Humano y con las autoridades y unidades competentes de dicho órgano, conforme a los lineamientos emitidos por la Dirección Nacional de Talento Humano.

Las actividades de prevención deberán responder a lineamientos institucionales comunes, ejecutarse de manera permanente y alcanzar a las autoridades, personal jurisdiccional, administrativo y de servicios del Consejo de la Judicatura y de la Corte Nacional de Justicia.

Su finalidad será consolidar una cultura institucional de rechazo a la discriminación, el acoso laboral y la violencia sexual, promover relaciones laborales basadas en el respeto a la dignidad humana y prevenir la tolerancia, normalización o repetición de estas conductas.

5.1. PREVENCIÓN PRIMARIA

La prevención primaria tiene por objeto evitar la ocurrencia de conductas de discriminación, acoso laboral y violencia sexual mediante acciones permanentes de sensibilización, formación, información, fortalecimiento institucional y promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la no discriminación y la convivencia libre de violencia.

La Dirección Nacional de Talento Humano planificará, coordinará y dará seguimiento a las acciones de prevención primaria, con la intervención de sus subdirecciones y en articulación con las demás áreas institucionales:

Programas de capacitación y formación permanente

La Dirección Nacional de Talento Humano, a través de la Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano, elaborará y ejecutará los programas de capacitación dirigidos al personal administrativo, entre otros, igualdad y no discriminación, prevención del acoso laboral, violencia basada en género, violencia sexual laboral, riesgos psicosociales, ética pública, relaciones laborales respetuosas, entre otros.

Para la definición y actualización de los contenidos relacionados con derechos humanos, género, interseccionalidad, diversidad y protección integral, se requerirá el apoyo técnico de la Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia, a través de las subdirecciones nacionales de Derechos Humanos y Género, en el ámbito de sus competencias.

Los procesos de formación dirigidos al personal jurisdiccional se coordinarán con la Escuela de la Función Judicial, para su incorporación en la planificación académica y en las modalidades de capacitación que correspondan.

Campañas institucionales de sensibilización y difusión de derechos

La Dirección Nacional de Talento Humano definirá los objetivos, contenidos técnicos, población destinataria y periodicidad de las campañas. La Dirección Nacional de Comunicación Social diseñará y ejecutará la estrategia comunicacional, los productos informativos y su difusión mediante los canales internos y externos autorizados.

En el nivel desconcentrado, las Unidades Provinciales de Comunicación Social ejecutarán las campañas conforme a los lineamientos emitidos por el nivel central y en coordinación con las Unidades Provinciales de Talento Humano.

Las campañas deberán difundir, al menos, las conductas prohibidas, los derechos de las personas, los canales de atención y denuncia, las medidas de protección disponibles, la prohibición de represalias y el deber institucional de confidencialidad.

Socialización periódica del Protocolo y de los canales institucionales de atención

La Dirección Nacional de Talento Humano coordinará la socialización periódica del Protocolo con las autoridades, unidades administrativas y dependencias jurisdiccionales. La Dirección Nacional de Comunicación Social apoyará en la elaboración y difusión de materiales accesibles, mientras que las Direcciones Provinciales, a través de sus Unidades Provinciales de Talento Humano y de Comunicación Social, garantizarán su implementación territorial.

En la Corte Nacional de Justicia, el área responsable de Talento Humano apoyará la convocatoria, difusión y ejecución de las actividades de socialización, capacitación e inducción, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano y las áreas institucionales competentes.

Incorporación de contenidos en los procesos de inducción institucional

La Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano incorporará contenidos obligatorios sobre prevención de la discriminación, el acoso laboral y la violencia sexual en los procesos de inducción y reinducción del personal administrativo.

La Dirección Nacional de Talento Humano coordinará con la Escuela de la Función Judicial la inclusión de contenidos equivalentes en los procesos dirigidos al personal jurisdiccional, conforme a sus competencias.

Estos contenidos deberán explicar las conductas prohibidas, los principios del Protocolo, las obligaciones de autoridades y servidores, los canales de atención, las medidas de protección, la confidencialidad y las consecuencias disciplinarias que correspondan.

Fortalecimiento de habilidades de liderazgo y gestión de equipos

La Dirección Nacional de Talento Humano, mediante sus unidades competentes, implementará procesos formativos dirigidos a autoridades, personal de nivel jerárquico superior, jefaturas y responsables de equipos, orientados al liderazgo respetuoso, la prevención del abuso de poder, la gestión adecuada de conflictos, la identificación de riesgos psicosociales y la actuación oportuna frente a señales de discriminación, acoso laboral o violencia sexual.

La Subdirección Nacional de Desarrollo y Seguimiento de Sistemas Técnicos de Talento Humano incorporará estas acciones en las estrategias de cultura organizacional y mejoramiento del clima laboral. Cuando los contenidos requieran enfoques especializados, se coordinará con las áreas técnicas competentes.

Promoción de entornos laborales inclusivos, diversos y libres de violencia

La Dirección Nacional de Talento Humano incorporará la prevención de la discriminación, el acoso laboral y la violencia sexual en sus instrumentos de gestión de clima laboral, cultura organizacional, bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

Las autoridades, direcciones nacionales, subdirecciones, jefaturas y direcciones provinciales deberán aplicar estos lineamientos en sus equipos, promover relaciones laborales respetuosas, evitar prácticas discriminatorias y comunicar a Talento Humano las situaciones de riesgo que requieran intervención.

5.2. PREVENCIÓN SECUNDARIA

La prevención secundaria tiene por objeto identificar oportunamente factores de riesgo, situaciones de vulnerabilidad o conflictos que puedan propiciar hechos de discriminación, acoso laboral o violencia sexual.

La Dirección Nacional de Talento Humano, a través de las subdirecciones nacionales de Desarrollo y Seguimiento de Sistemas Técnicos de Talento Humano y de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano, implementará mecanismos periódicos de identificación, evaluación y gestión preventiva del clima laboral y de los riesgos psicosociales, de acuerdo con sus respectivas competencias.

En el nivel desconcentrado, estas acciones serán ejecutadas por las Unidades Provinciales de Talento Humano, bajo los lineamientos, instrumentos y supervisión del nivel central. Las Direcciones Provinciales garantizarán las condiciones administrativas necesarias para su aplicación y comunicarán oportunamente los factores de riesgo que requieran intervención institucional.

Para este efecto podrán emplearse:

- Encuestas periódicas de clima laboral;
- Evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales;
- Reportes institucionales y análisis de tendencias;
- Mecanismos de alerta temprana[22], tales como:
    - Reportes o alertas presentadas por servidoras o servidores judiciales, jefaturas o terceras personas que tengan conocimiento de posibles situaciones de riesgo;
    - Información obtenida a través de canales institucionales de comunicación o de orientación confidencial habilitados para este fin;
    - Identificación de patrones recurrentes de conflicto, quejas, ausentismo, rotación de personal u otros indicadores organizacionales que evidencien posibles factores de riesgo;
    - Hallazgos derivados de visitas técnicas, evaluaciones institucionales o acciones de seguimiento realizadas por las unidades competentes.

Por su parte, las autoridades, jefaturas y unidades competentes, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, deberán mantener una vigilancia preventiva sobre aquellas situaciones que, de manera objetiva y razonable, puedan constituir factores de riesgo para la ocurrencia de actos de discriminación, acoso laboral o violencia sexual en el ámbito laboral. En el caso de la Corte Nacional de Justicia, esta vigilancia se ejercerá por el área responsable de Talento Humano.

En este contexto, podrán identificarse, entre otras, las siguientes señales de alerta:

- Conflictos laborales recurrentes que afecten la convivencia o el desempeño del equipo de trabajo;
- Quejas o reportes reiterados relacionados con una misma persona, unidad administrativa o dependencia;
- Incremento inusual de la rotación de personal o de solicitudes de traslado asociadas al ambiente laboral;
- Deterioro del clima laboral o de las relaciones interpersonales.

La identificación de una señal de alerta dará lugar, cuando corresponda, a una valoración preventiva por parte de las unidades competentes de Talento Humano a nivel central y desconcentrado para determinar la necesidad de implementar medidas de prevención, protección o intervención institucional.

5.3. PREVENCIÓN TERCIARIA

La prevención terciaria tiene por objeto evitar la repetición de hechos de discriminación, acoso o violencia sexual en el ámbito laboral y promover la recuperación de ambientes laborales afectados.

[22] Los mecanismos de alerta temprana, se alinean con los estándares de prevención del Convenio 190 de la OIT y con la gestión de riesgos psicosociales prevista en el Acuerdo MDT-2024-196.

Cuando se identifiquen situaciones de violencia, discriminación o acoso, las unidades competentes de la Dirección Nacional de Talento Humano podrán implementar medidas de intervención orientadas a:

- Restablecer ambientes laborales seguros y respetuosos;
- Reducir factores de riesgo identificados;
- Fortalecer capacidades de liderazgo y gestión;
- Promover acciones de sensibilización específicas;
- Implementar medidas correctivas y preventivas.

La Dirección Nacional de Talento Humano, a través de sus unidades competentes, diseñará, coordinará y dará seguimiento a las medidas de intervención que correspondan, sobre la base de la valoración técnica del caso, las medidas de protección adoptadas y, cuando exista, la decisión emitida por la autoridad competente.

Las actividades de sensibilización dirigidas a equipos o dependencias se coordinarán con la Dirección Nacional de Comunicación Social únicamente cuando requieran productos o mecanismos de difusión institucional. En ningún caso se divulgará información que permita identificar a las personas, el área involucrada o las circunstancias del caso.

En el nivel desconcentrado, las Unidades Provinciales de Talento Humano ejecutarán las acciones dispuestas, bajo la coordinación de las Direcciones Provinciales y los lineamientos técnicos del nivel central. Cuando se requiera incorporar enfoques especializados de derechos humanos, género o interseccionalidad, podrá solicitarse asistencia técnica a las áreas competentes de la Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia.

La Dirección Nacional de Talento Humano realizará el seguimiento periódico de las medidas implementadas, verificará su eficacia y determinará la necesidad de mantenerlas, modificarlas o adoptar nuevas acciones para garantizar la no repetición.

CAPÍTULO VI

6. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

El procedimiento se activará ante la recepción de una denuncia, reporte, alerta, comunicación institucional o indicio objetivo relacionado con presuntos actos de discriminación, violencia, acoso laboral o violencia sexual en el ámbito laboral.

La activación del procedimiento no requerirá denuncia escrita formal, patrocinio legal ni el cumplimiento de formalidades que puedan obstaculizar la protección de la persona afectada.

Cuando la información sea presentada verbalmente, de forma presencial o virtual, la unidad receptora de Talento Humano (central, desconcentrada o el área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia), levantará un acta que recoja fiel y respetuosamente el relato inicial, evitando preguntas innecesarias, reiterativas o revictimizantes.

La Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central y las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado serán responsables de administrar los mecanismos institucionales de recepción, registro reservado, activación de la ruta, valoración inicial del riesgo y coordinación de las medidas de protección, sin que estas actuaciones constituyan investigación disciplinaria, determinación de responsabilidad o sanción anticipada.

Los casos relacionados con personal de la Corte Nacional de Justicia serán conocidos y gestionados por la Dirección Nacional de Talento Humano. El área responsable de Talento Humano ubicada en dicha Corte actuará como instancia receptora y canalizadora, sin perjuicio de los demás canales institucionales previstos en este Protocolo.

La recepción, registro, valoración inicial, análisis de riesgo, coordinación de medidas de protección y seguimiento de los casos regulados por el presente Protocolo corresponderán, de manera general, a la unidad de talento humano del nivel desconcentrado de la provincia en la que se hayan producido los hechos o en la que preste sus servicios la persona presuntamente afectada.

La Dirección Nacional de Talento Humano intervendrá directamente en los siguientes casos:

a) Cuando los hechos se produzcan en dependencias de planta central o involucren a servidoras o servidores que presten sus servicios en dicho nivel.

b) Cuando la persona denunciada sea la Directora o Director Provincial, la persona responsable de la unidad provincial de talento humano, una autoridad o servidora o servidor que ejerza dirección, supervisión, evaluación o influencia sobre la dependencia encargada de conocer el caso.

c) Cuando, por la gravedad, complejidad, nivel de riesgo o necesidad de protección reforzada, se requiera apoyo técnico especializado o una actuación institucional unificada.

d) Cuando los hechos involucren a juezas, jueces, conjuezas, conjueces, servidoras o servidores jurisdiccionales, administrativos o de servicios de la Corte Nacional de Justicia.

La intervención del nivel central no implicará la suspensión de las medidas urgentes que deban adoptarse en territorio. La autoridad o unidad que conozca inicialmente el caso deberá activar de manera inmediata las acciones de protección que se encuentren dentro de sus competencias y remitir la información a la Dirección Nacional de Talento Humano con estricta reserva.

La valoración inicial tendrá naturaleza preventiva y protectora. Su finalidad será identificar riesgos para la integridad física, psicológica, emocional, sexual, laboral o institucional de la persona afectada, así como determinar la necesidad de adoptar medidas de protección, temporales, proporcionales y sujetas a revisión.

En ningún caso la valoración inicial sustituirá el procedimiento disciplinario que corresponda a la Subdirección Nacional de Control Disciplinario en el nivel central y desconcentrado, ni condicionará la activación de rutas penales, administrativas, laborales o de salud y seguridad en el trabajo.

Cuando los hechos reportados tengan connotación sexual o puedan constituir acoso sexual laboral o violencia sexual laboral, se activará de manera inmediata la ruta especializada, que comprenderá:

- Atención inicial reservada, digna y no revictimizante;
- Prohibición absoluta de confrontación directa, careo o mediación entre la víctima y la persona denunciada;
- Información clara sobre el derecho a presentar denuncia penal y sobre las rutas institucionales disponibles;
- Orientación institucional, sin que ello constituya patrocinio jurídico;
- Contención emocional inicial y acompañamiento psicosocial, cuando sea requerido por la víctima o técnicamente pertinente;
- Derivación a servicios especializados de salud física, salud mental, asistencia social o protección, conforme a las necesidades identificadas;
- Adopción urgente de medidas de protección cuando exista riesgo alto, crítico o presunción de riesgo reforzado.

La entrevista inicial deberá realizarse por personal capacitado en derechos humanos, género, aplicando los principios de no revictimización y atención integral a las víctimas. Cuando sea posible y la persona afectada lo solicite, se procurará que la atención sea brindada por una persona del mismo género.

La valoración psicosocial no tendrá finalidad probatoria ni será exigida como requisito para activar medidas de protección. Su realización procederá cuando sea pertinente para identificar necesidades de apoyo, afectaciones, riesgos o condiciones de vulnerabilidad, con respeto al consentimiento informado, la confidencialidad y la dignidad de la persona afectada.

Ruta operativa:

Fase	Actuación institucional	Responsables	Plazo / regla operativa
1. Recepción y activación	Recepción de alerta, reporte o denuncia por canales presenciales, correos habilitados, formularios digitales o llamadas. No se exigirá patrocinio legal. En comparecencias verbales, presenciales o virtuales, se levantará acta escrita procurando fidelidad del relato.	**Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado,** como responsable de administrar los mecanismos institucionales de recepción y registro. **El área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia:** recepta, activa la comunicación inmediata y adopta acciones provisionales de resguardo.	**Inmediato.** La ruta se activa ante alertas, reportes o indicios objetivos, incluso si no existe denuncia escrita formal.
2.Activación para la vía penal	Cuando del relato de los hechos existan elementos que permitan presumir el cometimiento de una infracción penal, DNTH a nivel central y las Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, o el área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia, remite a la Fiscalía, una comunicación institucional que contendrá la transcripción íntegra y textual del relato de los hechos puestos en su conocimiento.	**Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado Área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia.**	**Inmediato:** desde el conocimiento de los hechos. No suspende actuaciones administrativas ni constituye prejuzgamiento.
3. Activación para la vía disciplinaria	Cuando existan elementos que permitan presumir falta disciplinaria, DNTH a nivel central y las Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, remiten expediente con informe de verificación preliminar a la Subdirección Nacional de Control Disciplinario a nivel central y desconcentrado según corresponda.	**DNTH a nivel central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado** remite. **Control Disciplinario central o desconcentrado,** recibe e inicia el sumario conforme al COFJ, el Reglamento para el ejercicio de la potestad disciplinaria para las y los	**Inmediata** una vez emitido el informe. La remisión no suspende ni condiciona las medidas de protección.

		servidores de la Función Judicial,	
4. Registro reservado	Ingreso obligatorio del caso en base institucional reservada, con código de trazabilidad, constancia de recepción, etapas del proceso, garantías contra represalias y medidas iniciales, si corresponde.	**DNTH a nivel central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado**	El mismo día de recepción. Se aplica el principio de no inadmisión por formalismos.
5. Valoración inicial	Análisis técnico preventivo y de seguridad institucional. No constituye investigación de responsabilidad ni sanción anticipada. Considera gravedad, frecuencia, reiteración como referencia, violencia física, digital o sexual, relaciones asimétricas de poder, afectación emocional y riesgo de represalias.	**DNTH a nivel central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado**, con profesionales de Psicología y Trabajo Social cuando sea pertinente.	Debe evitarse la repetición injustificada de testimonios. La valoración psicosocial no será requisito para activar medidas de protección.
6. Ruta especializada por violencia sexual	Activación reforzada cuando la alerta, reporte o denuncia involucre acoso sexual o cualquier forma de violencia sexual laboral. Incluye atención reservada, prohibición de careos, contención emocional, orientación institucional, información sobre denuncia penal y medidas urgentes.	**DNTH central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado** en coordinación con la **Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano**.	**Inmediata.** Aplica ante connotación o índole sexual, sin esperar informe final.
7. Nivel de riesgo	Clasificación técnica: bajo, medio, alto o crítico. Se aplicará presunción de riesgo reforzado en casos de violencia sexual, embarazo, lactancia, discapacidad, cuidado humano u otras condiciones de vulnerabilidad.	**DNTH central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado** en coordinación con la **Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano**.	El nivel guía la urgencia, intensidad y temporalidad de las medidas de protección.
8. Medidas de protección	Disposición y ejecución de medidas temporales, proporcionales, revisables y no sancionatorias, prohibición de represalias y otras medidas idóneas.	**DNTH central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado** en coordinación con la **Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano**. Las autoridades, jefaturas y direcciones de la dependencia afectada ejecutan	Inmediatas en riesgo alto, crítico o presunción de riesgo reforzado, aun antes del informe escrito.

		físicamente las medidas.	
9. Informe de verificación preliminar	Informe reservado que contiene síntesis de hechos, actuaciones realizadas, factores evaluados, nivel de riesgo, medidas recomendadas o ejecutadas, derivaciones necesarias y anexos mínimos.	**DNTH central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado** en coordinación con la **Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano** valida y dispone actuaciones administrativas.	Término máximo de cinco días desde la recepción hasta la emisión del informe, sin perjuicio de medidas urgentes previas. Cuando la necesidad del caso específico lo requiera, este término podrá extenderse hasta máximo 10 días.
10.Derivación y Remisión a - y desde Control Disciplinario	El Informe de Verificación Preliminar se remite con el expediente completo a la Subdirección Nacional de Control Disciplinario por parte de la Dirección Nacional de Talento Humano. • Recepción del caso para el inicio formal de los sumarios administrativos correspondientes. • Elaboración de informes disciplinarios y comunicación permanente de resultados a la DNTH y a las partes. • Remisión de resultados a la Presidencia del Consejo de la Judicatura para resolución por Pleno.	**DNTH central y Unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado:** Se encarga de remitir el expediente técnico de la valoración inicial. • **Subdirección Nacional de Control Disciplinario o Coordinación Provincial de Control Disciplinario:** Unidad responsable de recibir el expediente, iniciar, sustanciar, dirigir la investigación previa y tramitar el sumario administrativo.	La remisión del expediente a la autoridad competente en materia de control disciplinario se efectuará de manera inmediata una vez emitido el informe de valoración. Dicha remisión no suspenderá ni condicionará la vigencia y continuidad de las medidas de protección previamente dispuestas. En consecuencia, la Subdirección Nacional de Control Disciplinario o las Direcciones Provinciales de Control Disciplinario, según corresponda, dará inicio y sustanciará el procedimiento disciplinario de conformidad con lo previsto en el Código Orgánico de la Función Judicial y el Reglamento para el Ejercicio de la Potestad Disciplinaria de las y los Servidores de la Función Judicial, así como en las demás normas aplicables.
11. Seguimiento	Verificación periódica de cumplimiento, eficacia y necesidad de mantener, modificar o levantar medidas. Registro de avances, nuevas alertas, represalias, derivaciones y cierre técnico.	**DNTH, Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano, Subdirección Nacional de Administración de Talento Humano y áreas ejecutoras.**	Seguimiento inicial dentro de 10 días posteriores a las medidas y luego con periodicidad definida según el riesgo.

6.1. INTERVENCIÓN DEL ÁREA RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

El área responsable de Talento Humano del Consejo de la Judicatura en la Corte Nacional de Justicia receptará las denuncias, reportes o alertas que presente su personal jurisdiccional, administrativo o de servicios, aplicando las mismas reglas de accesibilidad, confidencialidad, mínima intervención, no revictimización y protección previstas en este Protocolo.

Recibida la información, levantará el registro correspondiente y la remitirá de manera inmediata y reservada a la Dirección Nacional de Talento Humano, que asumirá la valoración inicial, el análisis de riesgo, la emisión del informe y la gestión de las medidas de protección.

Cuando exista un riesgo actual que no admita demora, el área responsable de Talento Humano podrá adoptar o coordinar acciones provisionales de resguardo dentro de sus competencias y comunicar inmediatamente lo actuado a la Dirección Nacional de Talento Humano. Esta última realizará la valoración correspondiente y gestionará la emisión del acto administrativo mediante el cual se dispongan, modifiquen, sustituyan o dejen sin efecto las medidas de protección.

Las acciones provisionales no tendrán naturaleza sancionatoria, no implicarán determinación de responsabilidad y deberán evitar cualquier afectación o traslado injustificado de la persona protegida.

La intervención del área responsable de talento humano de la Corte Nacional de Justicia no limitará el derecho de la víctima o denunciante a utilizar directamente cualquiera de los canales institucionales previstos en este Protocolo.

6.2. CANALES DE RECEPCIÓN Y ACTIVACIÓN

6.2.1. PERSONAS LEGITIMADAS PARA ACTIVAR EL PROTOCOLO

Podrán activar los mecanismos previstos en el presente Protocolo:

- La persona presuntamente afectada por hechos de discriminación, acoso laboral o violencia sexual laboral;
- Las servidoras y servidores judiciales que tengan conocimiento directo de los hechos;
- Las personas que actúen en calidad de testigos;
- Las autoridades, directoras, directores, subdirectores, jefaturas o responsables de equipos de trabajo que conozcan situaciones que puedan constituir conductas reguladas por este Protocolo;
- Las unidades responsables de Talento Humano a nivel central y desconcentrado, Seguridad y Salud en el Trabajo o cualquier otra dependencia institucional que identifique factores de riesgo o posibles vulneraciones de derechos;

- Cualquier persona que, en razón de sus funciones o actividades institucionales, tenga conocimiento de hechos que puedan comprometer la dignidad, integridad o seguridad de una servidora o servidor judicial.

La activación realizada por terceros tendrá por finalidad poner en conocimiento de la institución situaciones de riesgo o posibles vulneraciones de derechos y permitirá la adopción de acciones preventivas, medidas de protección o actuaciones de valoración inicial, de conformidad con lo previsto en el presente Protocolo.

Cuando la información sea proporcionada por una persona distinta a la presunta víctima, la unidad competente realizará una valoración preliminar de los hechos reportados y determinará la necesidad de adoptar medidas preventivas o de protección, observando los principios de confidencialidad, debida diligencia, protección integral y no revictimización, así como considerará la aplicación de jurisprudencia que tenga como base criterios con perspectiva de género

La ausencia de una denuncia formal por parte de la persona presuntamente afectada no impedirá que la institución adopte acciones preventivas orientadas a gestionar riesgos laborales, prevenir situaciones de violencia o proteger derechos cuando existan elementos objetivos que así lo justifiquen.

6.2.2. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE REPORTAN INFORMACIÓN

Las personas que presenten denuncias, reportes, alertas o información relacionada con posibles situaciones de discriminación, acoso laboral o violencia sexual estarán protegidas frente a cualquier forma de represalia derivada de su actuación.

Ninguna persona podrá ser objeto de amenazas, intimidación, hostigamiento, afectación laboral o cualquier otra consecuencia adversa por haber puesto en conocimiento de la institución hechos que razonablemente considere contrarios a las disposiciones del presente Protocolo.

La protección prevista en este artículo se aplicará sin perjuicio del principio de buena fe y de las responsabilidades que pudieren derivarse de denuncias manifiestamente falsas o realizadas con evidente mala fe.

6.2.3. DEBER INSTITUCIONAL DE ACTUACIÓN

Las autoridades, jefaturas y responsables institucionales que conozcan hechos que puedan constituir discriminación, acoso laboral o violencia sexual deberán ponerlos en conocimiento de la unidad competente para la activación de los mecanismos previstos en este Protocolo.

Cuando los hechos reportados pudieren constituir violencia sexual en el ámbito laboral, la institución activará mecanismos de protección y valoración de riesgo aun cuando la persona

afectada no haya formalizado una denuncia, siempre que existan elementos objetivos que permitan presumir la existencia de una situación de riesgo o vulneración de derechos.

6.2.4. CANALES DE RECEPCIÓN

El Consejo de la Judicatura garantizará canales accesibles, confidenciales y seguros para la recepción de denuncias, reportes o alertas relacionadas con discriminación, acoso laboral o violencia sexual.

Los canales institucionales podrán comprender:

- Recepción presencial ante la Dirección Nacional de Talento Humano, las Unidades Provinciales de Talento Humano o el área responsable de Talento Humano del Consejo de la Judicatura en la Corte Nacional de Justicia;
- Correo electrónico institucional habilitado para este fin, del cual la coordinación de su creación y manejo estará a cargo de la Dirección Nacional de Talento Humano;
- Extensión telefónica determinada por la Dirección Nacional de Talento Humano;
- Formulario en la página web del Consejo de la Judicatura para presentación de denuncias por actos de discriminación, acoso laboral o violencia sexual;
- Otros mecanismos que determine la institución para facilitar el acceso y la protección de las personas.

La existencia de múltiples canales no limitará el derecho de las personas a presentar denuncias o acudir simultáneamente a otras instancias administrativas, disciplinarias o judiciales competentes.

6.2.5. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Las denuncias podrán presentarse de manera escrita, verbal o mediante los mecanismos habilitados por la institución.

Cuando la denuncia sea verbal, la Dirección Nacional de Talento Humano, la Unidad Provincial de Talento Humano o el área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia, según corresponda, levantará el registro o acta respectiva, procurando reflejar fielmente la información proporcionada.

No se requerirá patrocinio jurídico para la presentación de denuncias en el marco del presente Protocolo.

Respecto de las denuncias anónimas, se valorará la opción de solicitar información a quien la Dirección Nacional de Talento Humano considere pertinente, sin ir en contra de lo determinado en el presente Protocolo.

6.2.6. CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible, la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante;
- Identificación de la persona presuntamente agresora, cuando fuere conocida;
- Relato o descripción de los hechos;
- Lugar y fecha aproximada de ocurrencia;
- Información sobre posibles testigos o medios de verificación disponibles (opcional);
- Identificación de posibles riesgos o necesidades de protección inmediata (opcional).

La recepción de la denuncia no estará condicionada al cumplimiento de requisitos formales distintos del relato de los hechos que presuntamente constituyan conductas reguladas por el presente Protocolo.

La ausencia de información relativa a la identificación de la persona presuntamente agresora, testigos, medios de verificación, fechas exactas u otros datos complementarios no impedirá su recepción ni la activación de las actuaciones institucionales previstas en este instrumento, siempre que del relato sea posible advertir la existencia de presuntos actos de discriminación, acoso o violencia sexual en el ámbito laboral.

<u>Activación de las rutas institucionales:</u>

La recepción de una denuncia dará lugar a la activación inmediata de las actuaciones previstas en el presente Protocolo.

Cuando del relato de los hechos expuestos por la persona denunciante se adviertan circunstancias que pudieran constituir una infracción penal, la Dirección Nacional de Talento Humano, a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, o el área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia, remitirá de manera inmediata a la Fiscalía General del Estado una comunicación institucional que contendrá la transcripción íntegra y textual del relato de los hechos puestos en su conocimiento, preservando en todo momento la reserva y la confidencialidad del caso.

La remisión de esta comunicación tendrá como único propósito informar a la autoridad competente sobre los hechos comunicados, sin incorporar valoraciones, interpretaciones, calificaciones jurídicas, verificación de los hechos o pronunciamiento alguno sobre la existencia de responsabilidad penal, por lo que esta actuación no constituirá una denuncia institucional en los términos previstos en la legislación penal ni implicará prejuzgamiento en sede administrativa.

De igual manera, cuando los hechos pudieren constituir una falta disciplinaria atribuible a una servidora o servidor judicial, la Dirección Nacional de Talento Humano, a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, remitirán el expediente técnico, junto con el informe de verificación preliminar, a la Subdirección

Nacional de Control Disciplinario, a nivel central o desconcentrado, para que, en el ámbito de sus competencias, determine la procedencia del correspondiente procedimiento disciplinario.

La actuación de la Fiscalía General del Estado y el procedimiento disciplinario son independientes entre sí y se desarrollarán conforme a las competencias y procedimientos establecidos en la Constitución, la ley y la normativa vigente, procurando la coordinación institucional y evitando actuaciones que generen revictimización.

La remisión de la comunicación institucional a la Fiscalía General del Estado no suspenderá la aplicación del procedimiento previsto en este Protocolo ni impedirá el ejercicio de las competencias administrativas y disciplinarias del Consejo de la Judicatura.

Inadmisión de la denuncia:

Excepcionalmente, la denuncia podrá ser inadmitida por la Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o por las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, cuando:

- Los hechos descritos no se encuentren relacionados con el ámbito de aplicación del presente Protocolo;
- Exista imposibilidad absoluta de identificar los hechos denunciados;
- Los hechos correspondan exclusivamente a materias ajenas a la competencia institucional prevista en este instrumento.

La decisión deberá ser motivada y notificada a la persona denunciante.

Para determinar la imposibilidad absoluta de identificar los hechos denunciados, la Dirección Nacional de Talento Humano o la Unidad Provincial de Talento Humano competente podrá realizar una recopilación complementaria de información, a través de la realización de una visita técnica reservada al lugar de trabajo, dependencia o espacio institucional relacionado con los hechos, cuando resulte necesaria para completar la información disponible o realizar una constatación objetiva del entorno para lo cual deberá observar un abordaje de mínima intervención.

La visita se desarrollará procurando no alterar el funcionamiento de la dependencia, no llamar la atención sobre las personas involucradas y no generar comentarios, rumores, exposición, estigmatización o represalias.

Esta actuación tendrá como única finalidad completar los datos necesarios para la admisión de la denuncia cuando exista duda. No constituirá una investigación administrativa o disciplinaria, no tendrá por objeto establecer la veracidad definitiva de los hechos ni determinar responsabilidades.

Notificación:

Una vez admitida a trámite la denuncia y sin perjuicio de las actuaciones preliminares que resulten necesarias para precautelar la integridad y seguridad de la víctima, el contenido de la denuncia será puesto en conocimiento de la persona denunciada. Ello, en observancia de los principios de presunción de inocencia, contradicción y debido proceso, así como del derecho a la defensa, que comprende la posibilidad real y efectiva de conocer los hechos atribuidos y presentar oportunamente los descargos, alegaciones y elementos de prueba que estime pertinentes.

6.2.7. RECEPCIÓN DE REPORTES Y ALERTAS TEMPRANAS

Las autoridades, jefaturas y unidades competentes podrán receptar reportes o alertas tempranas cuando existan indicios de posibles situaciones de discriminación, acoso laboral o violencia sexual, aun cuando no se haya formalizado una denuncia.

Cuando de la información recibida se identifiquen riesgos para la integridad, seguridad o derechos de una persona, se adoptarán las medidas preventivas o de protección que correspondan de conformidad con el presente Protocolo.

6.2.8. REGISTRO

Toda denuncia, reporte o alerta que active el presente Protocolo deberá registrarse en el mecanismo institucional que la Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, establezca para este efecto, garantizando la trazabilidad, reserva, protección de datos personales y confidencialidad de la información.

El acceso al registro y a la documentación de cada caso estará restringido al personal autorizado que requiera conocer la información para el ejercicio de sus competencias. Previamente, dicho personal deberá haber suscrito el Acuerdo de Confidencialidad y Reserva previsto como anexo del presente Protocolo. La Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, mantendrá actualizado el registro de las personas autorizadas y gestionará la habilitación, modificación o revocatoria de accesos cuando se produzcan cambios de funciones, encargos, reemplazos o desvinculaciones.

Cuando la denuncia sea receptada por el área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia, esta asignará un registro inicial reservado y remitirá la documentación a la Dirección Nacional de Talento Humano de manera inmediata para la apertura y administración del expediente institucional. El área responsable de talento humano no conservará copias distintas de las necesarias para el cumplimiento de sus funciones y aplicará los controles de acceso previstos en este Protocolo.

La información recopilada será utilizada exclusivamente para los fines previstos en este Protocolo y conforme a la normativa vigente sobre protección de datos personales.

6.2.9. PROHIBICIÓN DE INADMISIÓN POR FORMALISMOS

Ninguna denuncia podrá ser rechazada por razones de forma cuando de su contenido sea posible identificar hechos que puedan constituir discriminación, acoso o violencia sexual en el ámbito laboral.

La Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, deberán brindar orientación y asistencia a las personas denunciantes para completar o ampliar la información necesaria cuando ello resulte pertinente al momento de la presentación de alerta, reporte o denuncia.

6.2.10. ACUSE DE RECEPCIÓN

Recibida la denuncia, reporte o alerta, la Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, emitirán una constancia de recepción y pondrá en conocimiento de la persona denunciante las etapas generales del procedimiento, los mecanismos de protección disponibles y los principios de confidencialidad, reserva y protección contra represalias previstos en el presente Protocolo.

La emisión de la constancia de recepción no implica pronunciamiento alguno sobre la veracidad de los hechos denunciados.

6.2.11. EXCUSA Y RECUSACIÓN

Como garantía del principio de imparcialidad y el debido proceso, cualquier servidor público encargado de cualquier fase del presente procedimiento, deberá inhibirse de conocer en caso de que concurra en alguna de las siguientes causas:

- Vínculos personales, familiares o afectivos: Parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes.
- Relación jerárquica: Subordinación directa o indirecta actual, o que haya existido dentro del periodo que determine la norma, con las personas involucradas.
- Interés directo o indirecto: Tener un interés personal, económico o profesional en el resultado del procedimiento, o tenerlo su cónyuge, conviviente o parientes dentro de los grados señalados.
- Intervención previa: Haber actuado previamente en los mismos hechos en calidad de testigo, perito, denunciante, o haber emitido opinión o informe sobre el fondo del asunto.

Excusa: La persona servidora pública en quien concurra cualquiera de las causales señaladas tiene la obligación legal de excusarse inmediatamente de conocer los hechos o la denuncia, manifestándolo por escrito a su superior jerárquico.

Recusación: Si la persona servidora pública obligada a excusarse no lo hace, cualquiera de las partes (denunciante o denunciado) podrá promover la recusación en cualquier etapa del procedimiento, fundamentando la causal invocada.

Conflicto de Intereses Preventivo: Al momento de presentar la denuncia, la persona denunciante deberá señalar si la persona denunciada pertenece a las Unidades Administrativas de Control Disciplinario o de Talento Humano (tanto en el ámbito nacional como provincial), a fin de que la autoridad competente prevenga de oficio cualquier conflicto de intereses en la asignación del caso.

Procedimiento en caso de Excusa o Recusación

Una vez presentada la excusa o interpuesta la recusación, se suspenderá la tramitación del procedimiento principal y se remitirá el expediente, de manera inmediata, a la Dirección General del Consejo de la Judicatura. Esta unidad resolverá lo pertinente y, de ser el caso, designará conforme a sus atribuciones el área o la persona servidora que continuará con el conocimiento del expediente, garantizando así la continuidad y transparencia del proceso.

CAPÍTULO VII

7. VALORACIÓN INICIAL, ANÁLISIS DE RIESGO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

7.1. VALORACIÓN INICIAL Y ANÁLISIS DE RIESGO

La valoración inicial de riesgo tendrá carácter preventivo y se sustentará en la información objetiva y razonablemente verificable disponible al momento de su realización. Su finalidad será identificar el nivel de riesgo y determinar la necesidad de adoptar medidas de protección, sin que constituya una investigación administrativa ni implique pronunciamiento sobre la veracidad de los hechos o la responsabilidad de las personas involucradas.

7.1.1. FINALIDAD DE LA VALORACIÓN INICIAL

Recibida una denuncia, reporte o alerta, la unidad competente de la Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, realizará una valoración inicial con el objeto de identificar posibles riesgos para la integridad, seguridad, salud, estabilidad laboral o derechos de las personas involucradas y determinar la necesidad de adoptar medidas de protección inmediatas.

7.1.2. PRINCIPIOS APLICABLES

La valoración inicial se realizará observando los principios de protección integral, debida diligencia, confidencialidad, no revictimización, imparcialidad, presunción de inocencia, enfoque de género, enfoque interseccional y protección contra represalias.

7.1.3. OBJETIVOS DEL ANÁLISIS DE RIESGO

El análisis de riesgo realizado en la entrevista psicológica tendrá los siguientes objetivos:

- Identificar posibles situaciones de riesgo actual o potencial;
- Determinar la necesidad de medidas de protección inmediatas;
- Identificar factores de vulnerabilidad o relaciones asimétricas de poder;
- Prevenir la continuidad o agravamiento de los hechos denunciados;
- Evitar represalias o nuevas afectaciones;
- Garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo posterior de las actuaciones previstas en este Protocolo.

7.1.4. FACTORES DE VALORACIÓN

Para la valoración inicial se considerarán, entre otros, los siguientes elementos:

- Naturaleza y alcance de los hechos denunciados;
- Frecuencia, duración o reiteración de las conductas;
- Existencia de amenazas, intimidaciones o posibles represalias, identificadas a partir de información objetiva y razonablemente verificable disponible al momento de la valoración inicial, tales como el relato de la víctima, comunicaciones escritas o electrónicas, mensajes, correos institucionales, testimonios, reportes de terceros, antecedentes documentados, registros institucionales u otros elementos que permitan advertir un riesgo para la integridad, seguridad o estabilidad laboral de la persona;
- Presencia de violencia física, sexual o digital;
- Afectación aparente en el bienestar integral:
- Manifestaciones o indicadores de afectación personal;
- Alteraciones aparentes en el estado general de la persona;
- Relación jerárquica o asimetría de poder entre las personas involucradas;
- Existencia de antecedentes o reportes previos relacionados con los mismos hechos;
- Situaciones de especial vulnerabilidad: Mujeres embarazadas o en período de lactancia; personas con discapacidad; personas con enfermedades catastróficas o condiciones de salud que generen dependencia o vulnerabilidad; personas cuidadoras de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores o personas dependientes; personas pertenecientes a grupos históricamente discriminados;
- Riesgo de afectación a la integridad, estabilidad laboral o seguridad de la persona afectada.

7.1.5. INFORME DE VALORACIÓN INICIAL

Concluida la valoración inicial, la unidad competente elaborará un informe técnico que contendrá:

- Descripción general de los hechos reportados;
- Identificación de factores de riesgo;

- Nivel de riesgo determinado;
- Recomendación de medidas de protección, prevención o acompañamiento;
- Recomendación de activación de las siguientes fases previstas en este Protocolo.

El informe y todo el expediente tendrán carácter reservado.

Cuando existan indicios de riesgo alto o crítico, las medidas de protección podrán adoptarse incluso antes de la conclusión formal de la valoración.

7.1.6. PROHIBICIÓN DE REVICTIMIZACIÓN DURANTE LA VALORACIÓN

Durante la valoración inicial se evitarán actuaciones innecesarias o repetitivas que puedan generar afectaciones adicionales a las personas involucradas.

La información será recabada únicamente en la medida necesaria para determinar la existencia de riesgos y las medidas de protección que correspondan.

7.2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INMEDIATAS

7.2.1. FINALIDAD DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección tienen por finalidad prevenir riesgos, salvaguardar la integridad física, psicológica y emocional de las personas involucradas, evitar la continuidad o agravamiento de los hechos denunciados y garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo de las actuaciones previstas en el presente Protocolo.

Las medidas de protección tendrán carácter preventivo, temporal, proporcional y revisable, y no constituirán sanción ni prejuzgamiento respecto de la responsabilidad de las personas involucradas.

7.2.2. OPORTUNIDAD Y FORMALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección podrán adoptarse desde la recepción de la denuncia, reporte o alerta, cuando la valoración inicial identifique riesgos para la integridad, seguridad, salud, estabilidad laboral o derechos de la persona presuntamente afectada.

Su formalización se realizará mediante el instrumento administrativo, técnico o de gestión que corresponda de acuerdo con la naturaleza de la medida de protección y las competencias de la autoridad o unidad responsable de su adopción y ejecución.

Cuando la medida implique modificaciones de la situación administrativa, condiciones de trabajo, movimientos de personal u otras actuaciones sujetas a decisión administrativa, deberá instrumentarse mediante acto administrativo motivado, acción de personal o mecanismo jurídico correspondiente, emitido por la autoridad competente conforme a la normativa vigente.

La decisión deberá determinar, según corresponda, la finalidad, alcance, temporalidad, unidad responsable de ejecución y mecanismo de seguimiento de la medida.

La decisión será notificada a las personas y unidades que deban conocerla para su cumplimiento, limitando la información a la estrictamente necesaria y garantizando la confidencialidad y protección de los datos personales.

Las medidas podrán modificarse, ampliarse, sustituirse o dejarse sin efecto mediante acto administrativo motivado, de acuerdo con la evolución del riesgo, los resultados del seguimiento o las circunstancias del caso.

7.2.3. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Cuando resulte necesario para prevenir riesgos o evitar la continuidad de los hechos denunciados, podrá adoptarse una o varias de las siguientes medidas de protección, las cuales serán coordinadas por la Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado:

- Reorganización temporal de las actividades laborales, siempre que sean compatibles con las funciones propias del puesto y no impliquen modificación de la denominación, perfil, remuneración o régimen jurídico aplicable, con el único propósito de prevenir el contacto entre las personas involucradas o reducir el riesgo identificado;
- Adecuación temporal de la organización de la jornada o de la distribución de actividades laborales, cuando la modalidad de prestación del servicio y las necesidades institucionales lo permitan, sin afectar la jornada legalmente establecida, la remuneración ni los derechos de las personas involucradas, y únicamente cuando resulte necesaria para garantizar la protección de la presunta víctima o prevenir situaciones de riesgo;
- Reubicación temporal de espacios físicos de trabajo;
- Restricción temporal de contacto laboral directo entre las personas involucradas;
- Implementación de mecanismos de supervisión institucional;
- Modalidades temporales de trabajo compatibles con la normativa vigente;
- Separación de la presunta víctima o denunciante del posible agresor o agresores, priorizando, siempre que las condiciones del caso lo permitan, la separación de estos últimos;
- Acompañamiento psicológico;
- Atención médica;
- Cualquier otra medida administrativa necesaria para reducir riesgos y garantizar la protección de derechos.

Las medidas deberán observar criterios de razonabilidad, proporcionalidad y mínima afectación institucional.

- Protección de información personal y datos sensibles;
- Acompañamiento psicosocial;

- Derivación a servicios de salud física o mental;
- Asistencia especializada para grupos de atención prioritaria;
- Seguimiento preventivo cuando la situación lo amerite.

La participación en estas medidas tendrá carácter voluntario, salvo disposición legal en contrario.

Competencia para recomendar, disponer, ejecutar y hacer seguimiento de las medidas de protección

La Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, sobre la base de la valoración inicial y del análisis de riesgo, identificarán y recomendarán técnicamente las medidas de protección que resulten necesarias, idóneas y proporcionales para el caso.

Cuando las medidas recomendadas se encuentren dentro de las atribuciones propias de las unidades responsables de Talento Humano o puedan ejecutarse mediante actuaciones de gestión que no impliquen modificación de la situación administrativa de las personas involucradas, dichas unidades coordinarán su implementación y realizarán el seguimiento correspondiente.

Cuando la medida implique un movimiento de personal, cambio de unidad, modificación de jornada o modalidad de trabajo, comisión de servicios, traspaso administrativo u otra actuación que requiera la emisión de una acción de personal o de un acto administrativo específico, su adopción corresponderá a la autoridad que tenga atribuida dicha competencia de conformidad con el Código Orgánico de la Función Judicial, el Estatuto Orgánico de Gestión por Procesos del Consejo de la Judicatura, la normativa aplicable en materia de talento humano y las delegaciones vigentes. La unidad responsable de Talento Humano gestionará su instrumentación y ejecución con carácter prioritario.

Las direcciones, coordinaciones, jefaturas y demás dependencias involucradas deberán ejecutar las medidas dispuestas dentro del ámbito de sus competencias y comunicar su cumplimiento a la unidad responsable de Talento Humano para el seguimiento respectivo.

En situaciones de riesgo alto, crítico o inminente que no admitan demora, la autoridad, jefatura o unidad que conozca el caso podrá adoptar acciones provisionales de resguardo dentro del ámbito de sus competencias, destinadas exclusivamente a prevenir el contacto, evitar la continuidad del riesgo o proteger la integridad de la persona. Estas acciones no podrán implicar decisiones administrativas para las cuales quien las adopte carezca de competencia y deberán ponerse inmediatamente en conocimiento de la unidad responsable de Talento Humano para su valoración, formalización, modificación o sustitución, según corresponda.

7.2.4. PROTECCIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD

Cuando la valoración inicial identifique situaciones de especial vulnerabilidad, se adoptarán medidas reforzadas de protección, es decir, con mayor seguimiento y atención al cumplimiento de las mismas, considerando las necesidades particulares de quien, por sus condiciones, se exponga a situaciones de riesgo, desprotección o indefensión.

7.2.5. MEDIDAS ESPECÍFICAS CONTRA REPRESALIAS

Cuando exista riesgo de represalias, podrán adoptarse medidas tales como:

- Seguimiento institucional reforzado;
- Protección de identidad e información personal;
- Monitoreo de cambios en condiciones laborales;
- Verificación periódica del cumplimiento de medidas de protección;
- Intervenciones preventivas en el entorno laboral;
- Cualquier otra medida necesaria para garantizar el ejercicio libre de derechos.

7.2.6. INCUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El incumplimiento de las medidas de protección adoptadas en el marco del presente Protocolo será puesto en conocimiento de la Subdirección Nacional de Control Disciplinario o de las direcciones provinciales, o de conformidad al artículo 114 del Código Orgánico de la Función Judicial, para la adopción de las acciones administrativas, disciplinarias o legales que correspondan.

La reiteración o incumplimiento deliberado de estas medidas constituirá un elemento relevante para la valoración posterior del riesgo.

7.2.7. MEDIDAS DE NO REPETICIÓN

Sin perjuicio de las actuaciones administrativas, disciplinarias o legales que correspondan, el Consejo de la Judicatura podrá implementar medidas institucionales orientadas a prevenir la repetición de hechos similares.

Estas medidas podrán comprender:

- Fortalecimiento de procesos de capacitación;
- Sensibilización dirigida a equipos de trabajo específicos;
- Intervenciones organizacionales;
- Revisión de procedimientos internos;
- Fortalecimiento de mecanismos de prevención y protección;
- Evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales;
- Cualquier otra medida orientada al mejoramiento institucional.

CAPÍTULO VIII

8. PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE VERIFICACIÓN PRELIMINAR.

8.1. OBJETO DEL INFORME DE VERIFICACIÓN PRELIMINAR

El Informe de Verificación Preliminar constituye una actuación técnica y administrativa de carácter preventivo, no sancionador, destinada a sistematizar la información inicialmente disponible, documentar las actuaciones de protección realizadas, identificar factores de riesgo y determinar la necesidad de activar o derivar el caso a las instancias competentes.

Su elaboración no tendrá por objeto comprobar la existencia de una infracción, determinar responsabilidad administrativa o disciplinaria, valorar la culpabilidad de la persona denunciada ni sustituir las actuaciones de sustanciación que correspondan a los órganos competentes en materia disciplinaria.

Concluida la valoración inicial y cuando existan elementos mínimos que permitan identificar hechos susceptibles de análisis, la unidad competente de la Dirección Nacional de Talento Humano dispondrá la elaboración del Informe de verificación preliminar.

El Informe de verificación preliminar tendrá carácter técnico, preventivo y no sancionador, además de reservado.

8.2. RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN

a. Actuaciones para la recopilación de información:

La Dirección Nacional de Talento Humano o las Unidades Provinciales de Talento Humano, según corresponda, podrán recopilar la información objetiva estrictamente necesaria para la valoración del riesgo, la adopción de medidas de protección, la identificación de la ruta institucional aplicable y la elaboración del Informe de Verificación Preliminar.

Entre otras actuaciones podrá:

- Solicitar información institucional;
- Requerir documentación relevante;
- Recabar registros administrativos;
- Analizar comunicaciones institucionales;
- Obtener elementos documentales o tecnológicos pertinentes;
- Solicitar informes técnicos especializados.

b. Colaboración institucional

Las Unidades Administrativas que intervengan en la aplicación del presente Protocolo deberán colaborar con la entrega de información, dentro del ámbito de sus competencias, observando los principios de reserva, confidencialidad y protección de datos personales.

8.3. ENTREVISTAS

a. Entrevistas a las personas involucradas

La Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central y las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, podrá realizar entrevistas a la persona presuntamente agresora, a testigos y a cualquier otra persona que pueda aportar información relevante para el análisis de los hechos.

Las entrevistas realizadas en esta fase tendrán exclusivamente finalidad preventiva, protectora y de valoración de riesgo. No constituirán versiones, testimonios o diligencias probatorias dentro de un procedimiento disciplinario.

Cuando resulte indispensable recabar información de terceras personas para identificar factores de riesgo o establecer medidas de protección, las preguntas deberán limitarse a dicho objeto. La recepción de versiones destinadas al esclarecimiento de una posible infracción corresponderá al órgano competente en materia disciplinaria.

Las entrevistas se desarrollarán en condiciones que garanticen:

- Respeto y trato digno;
- Confidencialidad;
- No revictimización;
- Protección contra represalias;
- Libertad para exponer los hechos.

b. Entrevista única de la persona denunciante

Cuando las circunstancias del caso lo permitan, se procurará que la persona denunciante proporcione su relato en una sola entrevista integral, evitando requerimientos innecesarios o repetitivos que puedan generar revictimización.

8.4. EVIDENCIA DIGITAL Y DOCUMENTAL

a. Evidencia digital

Podrán considerarse elementos, entre otros, los siguientes:

- Correos electrónicos institucionales;

- Mensajes electrónicos;
- Comunicaciones mediante plataformas institucionales;
- Fotografías;
- Videos;
- Capturas de pantalla;
- Registros de sistemas informáticos;
- Cualquier otro medio tecnológico legalmente obtenido.

La valoración de esta información observará los principios de autenticidad, integridad, pertinencia, confidencialidad y protección de datos personales.

b. Conservación de la información

La Dirección Nacional de Talento Humano adoptará las medidas necesarias para preservar la integridad y disponibilidad de la información relevante para la investigación.

Cuando sea necesario, podrá solicitar el apoyo técnico de las áreas competentes en tecnologías de la información.

8.5. INFORME DE VERIFICACIÓN PRELIMINAR

Cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, y de forma excepcional, con un informe de necesidad por parte de la persona encargada, podrán solicitarse informes técnicos especializados a las unidades competentes en materia de:

- Talento Humano;
- Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Riesgos psicosociales;
- Asesoría Jurídica;
- Otras áreas técnicas pertinentes.

Los informes técnicos tendrán carácter referencial y servirán como insumos para el análisis integral de los hechos, sin sustituir la valoración que corresponda realizar a la unidad responsable de las actuaciones disciplinarias.

La Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, según corresponda, elaborará un Informe de verificación preliminar que contendrá:

- Antecedentes del caso;
- Actuaciones realizadas o a realizar;
- Información recopilada;
- Análisis técnico de los hechos;
- Identificación de factores de riesgo o vulnerabilidad;
- Conclusiones;

- Recomendaciones institucionales.

En los casos de la Corte Nacional de Justicia, la Dirección Nacional de Talento Humano podrá requerir al área responsable de talento humano en la Corte, la recopilación reservada de información objetiva, la coordinación de entrevistas o visitas técnicas y la ejecución de otras actuaciones específicas, conforme a instrucciones expresas y sin delegar la valoración ni la elaboración del informe de verificación preliminar.

La Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, según corresponda, enviará el informe de verificación preliminar y el expediente completo a la Subdirección Nacional de Control Disciplinario o a la Coordinación Provincial de Control Disciplinario, para que inicie el respectivo sumario administrativo conforme la normativa legal vigente.

CAPÍTULO IX

9. DERIVACIÓN DISCIPLINARIA, PENAL Y SALUD OCUPACIONAL

9.1. FINALIDAD DE LA DERIVACIÓN INSTITUCIONAL

La derivación institucional tiene por finalidad garantizar que los hechos identificados durante la aplicación del presente Protocolo sean puestos en conocimiento de las autoridades o instancias competentes cuando existan elementos que permitan presumir la existencia de infracciones disciplinarias, riesgos laborales, vulneraciones de derechos o posibles infracciones de naturaleza penal.

La derivación no constituye determinación de responsabilidad y se realizará respetando los principios de confidencialidad, debida diligencia, protección integral y presunción de inocencia.

9.2. DERIVACIÓN POR POSIBLES FALTAS DISCIPLINARIAS

Cuando el Informe de verificación preliminar identifique elementos que permitan presumir la existencia de conductas que puedan constituir infracciones disciplinarias, la Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, según corresponda, remitirá la información correspondiente a la Subdirección Nacional de Control Disciplinario o a la Coordinación Provincial de Control Disciplinario, según sea el caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 del Código Orgánico de la Función Judicial, para el inicio de las actuaciones previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

La derivación se realizará sin perjuicio de las medidas de protección, prevención o seguimiento que continúen ejecutándose en el marco del presente Protocolo.

La derivación procederá, entre otros casos, cuando los hechos investigados puedan constituir:

- Actos de discriminación;
- Violencia laboral;
- Acoso laboral;
- Acoso sexual;
- Violencia sexual;
- Incumplimiento de obligaciones de respeto y convivencia laboral;
- Incumplimiento de deberes derivados del presente Protocolo;
- Actos de represalia.

Las actuaciones disciplinarias derivadas de la aplicación del presente Protocolo se sustanciarán conforme a las competencias y procedimientos establecidos en:

- El Código Orgánico de la Función Judicial;
- Reglamento para el ejercicio de la potestad disciplinaria, para las y los servidores de la Función Judicial;
- La Ley Orgánica del Servicio Público y su normativa reglamentaria, de manera subsidiaria conforme la normativa vigente.

El expediente completo será remitido a la Subdirección Nacional de Control Disciplinario o a la Coordinación Provincial de Control Disciplinario para la apertura del sumario administrativo.

Para el juzgamiento y sanción de las infracciones previstas en el presente Protocolo, se aplicarán de manera supletoria las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), en todo aquello que no se encuentre regulado por el Código Orgánico de la Función Judicial y la normativa institucional aplicable.

9.3. DERIVACIÓN POR POSIBLES INFRACCIONES PENALES

Cuando del relato contenido en la denuncia o de la información conocida por cualquier medio institucional se adviertan hechos que, de manera razonable, pudieran constituir una infracción penal, la Dirección Nacional de Talento Humano, a nivel central, las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, o el área responsable de Talento Humano de la Corte Nacional de Justicia, activará de manera inmediata la ruta de comunicación institucional prevista en el presente Protocolo.

Para este efecto, remitirá a la Fiscalía General del Estado una comunicación institucional que contendrá la transcripción íntegra y textual del relato de los hechos puestos en su conocimiento, acompañada de la documentación presentada por la persona denunciante, cuando existiere. La remisión de esta comunicación tendrá como finalidad informar a la autoridad competente sobre los hechos comunicados, sin incorporar apreciaciones,

calificaciones jurídicas, valoraciones probatorias, verificación de los hechos o pronunciamiento alguno respecto de la existencia de una infracción penal o de la responsabilidad de las personas involucradas.

La activación de esta ruta no requerirá la existencia de una investigación administrativa previa ni la comprobación de los hechos relatados, siendo suficiente el conocimiento de la información comunicada por la víctima o la persona denunciante o conocida a través de los mecanismos institucionales previstos en este Protocolo.

La remisión de la comunicación institucional a la Fiscalía General del Estado no suspenderá la aplicación del procedimiento previsto en este Protocolo ni las actuaciones administrativas o disciplinarias que correspondan dentro del ámbito de competencias del Consejo de la Judicatura.

La Dirección Nacional de Talento Humano, a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, coordinarán con las áreas competentes la adopción de las medidas necesarias para garantizar la protección de la presunta víctima, evitar su revictimización y asegurar que las actuaciones institucionales se desarrollen de manera articulada, con estricta observancia de los principios de confidencialidad y protección de datos personales.

La institución garantizará, además:

- Informar a la presunta víctima sobre su derecho a presentar directamente una denuncia ante la Fiscalía General del Estado y sobre los mecanismos institucionales de protección disponibles.
- Activar inmediatamente las medidas de protección previstas en este Protocolo cuando la valoración inicial determine la existencia de riesgos para la integridad física, psicológica, sexual o laboral de la persona afectada.
- Mantener la estricta reserva y confidencialidad de la información y de la identidad de las personas involucradas, de conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y la normativa vigente.

Esta ruta será aplicable cuando el relato de los hechos permita advertir la posible existencia de conductas que pudieran constituir infracciones penales, entre ellas violencia sexual, acoso sexual con relevancia penal, amenazas, violencia física, violencia digital, vulneración de la intimidad, delitos contra la integridad personal u otras conductas tipificadas en el Código Orgánico Integral Penal.

La remisión de la comunicación institucional a la Fiscalía General del Estado no suspenderá la aplicación de las medidas institucionales previstas en el presente Protocolo ni el ejercicio de las competencias administrativas y disciplinarias de la Dirección Nacional de Talento Humano y de la Subdirección Nacional de Control Disciplinario, conforme al ordenamiento jurídico vigente.

9.4. DERIVACIÓN POR RIESGOS LABORALES Y PSICOSOCIALES

Cuando durante la valoración inicial, elaboración del informe de verificación preliminar o seguimiento institucional se identifiquen factores de riesgo psicosocial, condiciones organizacionales inadecuadas o situaciones que puedan afectar la salud física o mental de las personas trabajadoras, la unidad competente de talento humano coordinará las acciones correspondientes con las áreas responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo o sus equivalentes en provincia. Esta ruta tendrá un enfoque preventivo y de gestión institucional del riesgo.

Los responsables señalados en el párrafo anterior realizarán las evaluaciones técnicas que correspondan para identificar:

- Factores de riesgo psicosocial;
- Condiciones organizacionales adversas;
- Factores asociados a violencia laboral;
- Riesgos derivados de relaciones asimétricas de poder;
- Factores que puedan favorecer situaciones de discriminación, violencia o acoso.

Las evaluaciones deberán observar los principios de confidencialidad, protección de datos personales y no revictimización.

Como resultado de la evaluación técnica podrán recomendarse medidas tales como:

- Intervenciones en clima laboral;
- Capacitación en fortalecimiento de liderazgos y supervisión;
- Programas de sensibilización y capacitación;
- Reorganización de procesos de trabajo;
- Evaluaciones complementarias de riesgos psicosociales;
- Acompañamiento institucional a equipos de trabajo;
- Otras acciones orientadas a reducir factores de riesgo y fortalecer ambientes laborales saludables.

La gestión de riesgos psicosociales y las actuaciones desarrolladas en el marco de esta ruta observarán las disposiciones contenidas en:

- El Acuerdo Ministerial MDT-2024-196, Normas Generales para el Cumplimiento y Control de las Obligaciones Laborales de los Empleadores Públicos y Privados en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- El Acuerdo Ministerial MDT-2025-093;
- El Convenio N.° 190 de la Organización Internacional del Trabajo;
- La Recomendación N.° 206 de la Organización Internacional del Trabajo;
- La normativa nacional vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

9.5. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

La aplicación del presente Protocolo requerirá la coordinación permanente entre las unidades competentes en materia de talento humano, seguridad y salud ocupacional, asesoría jurídica, acceso a los servicios de justicia, control disciplinario y demás dependencias que resulten necesarias para garantizar una respuesta integral.

La coordinación deberá realizarse observando los principios de confidencialidad, necesidad de la información y protección de datos personales.

En los casos relacionados con la Corte Nacional de Justicia, la coordinación operativa se realizará entre la Dirección Nacional de Talento Humano, el área responsable de Talento Humano en dicha Corte y las unidades competentes en materia disciplinaria, jurídica, penal o de salud ocupacional, según corresponda.

9.6. ARTICULACIÓN CON ORGANISMOS EXTERNOS

Cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, el Consejo de la Judicatura podrá coordinar acciones con organismos públicos, entidades especializadas y autoridades competentes para garantizar la protección de derechos, la atención especializada o la adopción de medidas complementarias.

La articulación interinstitucional respetará las competencias legalmente establecidas para cada entidad.

CAPÍTULO X

10. SEGUIMIENTO, REGISTRO, MONITOREO Y MEJORA CONTINUA

10.1. SEGUIMIENTO

El seguimiento tiene por finalidad verificar la eficacia de las medidas de protección adoptadas, prevenir actos de represalia, monitorear la evolución de los factores de riesgo identificados y promover el restablecimiento de un ambiente laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, acoso o violencia sexual en el ámbito laboral.

La Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades Provinciales de Talento Humano, según corresponda, realizarán el seguimiento del caso desde la recepción de la denuncia hasta la ejecución de las actuaciones administrativas.

En los casos de la Corte Nacional de Justicia, la Dirección Nacional de Talento Humano conducirá el seguimiento con el apoyo operativo de su contraparte en dicha Corte. El área responsable de talento humano de la Corte verificará, bajo los lineamientos del nivel central, la ejecución y eficacia de las medidas adoptadas, informará sobre nuevos riesgos o posibles

represalias y mantendrá comunicación reservada con la persona protegida cuando sea requerido.

Durante esta etapa, la Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, mantendrá comunicación con la persona afectada cuando resulte necesario, con el propósito de verificar la efectividad de las medidas de protección implementadas, identificar la existencia de nuevos factores de riesgo o posibles actos de represalia y valorar la necesidad de adoptar medidas adicionales dentro del ámbito de sus competencias.

Como parte del seguimiento institucional, se verificará especialmente que ninguna de las personas que hayan intervenido en el procedimiento, en calidad de denunciante, presunta víctima, testigo o informante, sea objeto de represalias, tales como hostigamiento, afectaciones injustificadas en sus condiciones de trabajo, sobrecarga laboral, traslados arbitrarios, cambios infundados de funciones, exclusión de actividades institucionales u otras acciones que puedan constituir una consecuencia adversa derivada de su participación en el procedimiento.

Asimismo, cuando la valoración del caso lo amerite o la persona afectada así lo solicite, la Dirección Nacional de Talento Humano, a través de las unidades competentes de Trabajo Social y Psicología, brindará acompañamiento psicosocial y orientación durante el seguimiento del caso, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de su bienestar emocional, facilitar su permanencia en un entorno laboral seguro y promover la recuperación de las condiciones adecuadas para el ejercicio de sus funciones.

Cuando las necesidades identificadas excedan las competencias institucionales o requieran atención especializada, la Dirección Nacional de Talento Humano facilitará la articulación y derivación a los servicios públicos competentes de salud física, salud mental, protección o asistencia especializada, conforme a la normativa vigente y con el consentimiento informado de la persona afectada.

10.2. REGISTRO

El expediente, así como todo informe, reporte o información, serán restringidos y se limitarán exclusivamente a las personas servidoras, unidades o autoridades que, en razón de sus atribuciones y responsabilidades, intervengan directamente en su recepción, análisis, tramitación, seguimiento, resolución o control. En este ámbito se incluyen la Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado; las autoridades o unidades competentes para la valoración de los hechos y la determinación de responsabilidades; y, cuando corresponda.

El tratamiento, consulta, reproducción, transferencia, conservación y archivo de la información deberá observar los principios, derechos, obligaciones y medidas de seguridad previstos en la normativa vigente sobre protección de datos personales, particularmente

respecto de datos sensibles o de categorías especiales. El acceso deberá limitarse a la información estrictamente necesaria para el ejercicio de las competencias institucionales o de los derechos de las partes, evitando su divulgación, circulación o utilización para fines distintos de aquellos que justificaron su recopilación.

Asimismo, la Dirección Nacional de Talento Humano o las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, así como la Subdirección Nacional de Control Disciplinario a nivel central y en las provincias, tendrá la obligación de custodia, archivo, seguimiento, y protección de todos los expedientes de su competencia. Estas unidades mantendrán, además, registros estadísticos actualizados sobre los casos en trámite y resueltos, aplicando mecanismos de anonimización que impidan la identificación de las personas involucradas. La información estadística podrá utilizarse exclusivamente para fines de gestión institucional, identificación de nudos críticos, seguimiento y formulación o mejora de instrumentos institucionales.

El desglose, entrega o reproducción total o parcial de documentos que integren el expediente procederá únicamente a solicitud de la presunta víctima, cuando jurídicamente corresponda, o en cumplimiento de una disposición emitida por autoridad competente, con observancia de las reglas de confidencialidad, protección de datos personales y reserva aplicable al caso.

10.3. MONITOREO:

Para la realización del monitoreo de los casos que activen el presente Protocolo, la unidad correspondiente de la Dirección Nacional de Talento Humano a nivel central y las unidades provinciales de Talento Humano a nivel desconcentrado, deberán contar con datos de:

- Total de denuncias presentadas;
- Total de denuncias resueltas;
- Medidas de protección implementadas;
- Reincidencia;
- Alertas/denuncias por represalias.

Conforme los datos recopilados, cada unidad de talento humano competente, realizará un informe de eficacia y eficiencia a los doce (12) meses de aplicación del presente Protocolo, con el fin de levantar ítems a mejorar dentro del mismo para la oportuna protección de derechos.

Este informe determinará la necesidad de reforma, fortalecimiento y nudos críticos a trabajar en la institución.

10.4. MEJORA CONTINUA:

El Protocolo será revisado cuando existan reformas, sentencias vinculantes de la Corte Constitucional o sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos u otros organismos internacionales que modifiquen los estándares de prevención, investigación o

sanción en materia de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral, así como los datos recopilados por la misma administración, incorporando los resultados del monitoreo para el mejoramiento del presente instrumento.

CONSEJO DE LA JUDICATURA
Av. 12 de Octubre N24-563 y Francisco Salazar
(593) 2 395 3600 / (593) 2 399 9800
www.funcionjudicial.gob.ec
@CJudicaturaEc

ANEXO

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD, RESERVA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL CONSEJO DE LA JUDICATURA

En la ciudad de _____, a los ____ días del mes de _____ de _____, comparece la/el servidora/or, trabajadora/or o autoridad cuyos datos constan a continuación:

1. DATOS DE LA PERSONA SUSCRIPTORA:

Nombres y apellidos:	
Número de documento de identidad:	
Cargo o función:	
Unidad o dependencia:	
Modalidad de intervención:	☐ Función permanente ☐ Delegación ☐ Encargo ☐ Subrogación ☐ Reemplazo ☐ Apoyo técnico ☐ Otra:

La persona suscriptora declara conocer que, por razón de sus funciones, competencias, delegación o participación en la aplicación del Protocolo institucional, podrá acceder a información personal, sensible, reservada o confidencial relacionada con denuncias, reportes, alertas y procedimientos sobre discriminación, acoso laboral o violencia sexual en el ámbito laboral.

2. OBJETO

El presente Acuerdo tiene por objeto garantizar la confidencialidad, reserva, integridad, seguridad y tratamiento adecuado de la información a la que tenga acceso la persona suscriptora durante la prevención, recepción, atención, protección, valoración inicial, verificación preliminar, investigación, sustanciación, sanción, derivación, seguimiento,

registro, monitoreo o archivo de los casos de discriminación, acoso laboral y violencia sexual en el ámbito laboral del Consejo de la Judicatura y la Corte Nacional de Justicia.

3. INFORMACIÓN PROTEGIDA

Se considerará protegida toda información conocida por medios físicos, verbales, audiovisuales, tecnológicos o digitales que se relacione directa o indirectamente con:

- La identidad y datos personales de la presunta víctima;
- La identidad y datos de la persona denunciante;
- La identidad y datos de la persona denunciada;
- La identidad de testigos, acompañantes, profesionales o terceras personas;
- La dependencia, unidad o equipo de trabajo involucrado, cuando permita inferir la identidad de las personas;
- El relato de los hechos y las circunstancias del caso;
- Las medidas preventivas, de atención o protección adoptadas;
- Entrevistas, testimonios, informes, registros, expedientes, documentos y elementos de prueba;
- Información médica, psicológica, social, laboral, disciplinaria o relativa a riesgos psicosociales;
- Comunicaciones institucionales, deliberaciones, decisiones y resultados del procedimiento;
- Credenciales, claves, enlaces, repositorios, ubicaciones o mecanismos de acceso a la información.

La enumeración precedente es referencial y no limita la protección de otros datos o antecedentes relacionados con el caso.

4. OBLIGACIONES DE LA PERSONA SUSCRIPTORA

La persona suscriptora se obliga a:

1. Utilizar la información exclusivamente para el ejercicio de las funciones institucionales que le hayan sido asignadas.
2. Acceder únicamente a la información necesaria para cumplir una competencia, actuación o tarea específica.
3. Abstenerse de revelar, comentar, comunicar o facilitar información a personas no autorizadas, incluso cuando pertenezcan a la misma institución.
4. No reproducir, copiar, fotografiar, grabar, descargar, imprimir o trasladar información, salvo que sea necesario para una actuación institucional autorizada.
5. No remitir información mediante correos personales, aplicaciones de mensajería, redes sociales, dispositivos particulares, servicios de almacenamiento externos o canales no autorizados.
6. No conservar copias físicas o digitales una vez concluida su intervención en el caso o cuando la unidad responsable solicite su devolución o eliminación.

7. Custodiar adecuadamente los documentos, expedientes, dispositivos y credenciales de acceso bajo su responsabilidad.
8. Evitar que terceras personas observen, escuchen o accedan a entrevistas, reuniones, llamadas, documentos, pantallas o comunicaciones relacionadas con el caso.
9. Comunicar de inmediato cualquier pérdida, acceso no autorizado, divulgación, envío erróneo, sustracción, alteración o incidente que pueda comprometer la información.
10. Entregar formalmente la documentación, información y accesos cuando se produzca un cambio de funciones, encargo, subrogación, reemplazo, traslado o desvinculación.
11. Respetar los principios de finalidad, pertinencia, minimización y proporcionalidad en el tratamiento de datos personales.
12. Mantener un trato respetuoso hacia todas las personas involucradas y abstenerse de emitir juicios, comentarios estigmatizantes o apreciaciones ajenas a las actuaciones institucionales.
13. Cumplir las disposiciones del Protocolo, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y las demás normas institucionales aplicables.

5. LÍMITES Y EXCEPCIONES

La obligación de confidencialidad no impedirá:

a) La comunicación de la información a las autoridades o unidades institucionales competentes cuando sea necesaria para la aplicación del Protocolo;
b) La entrega de la información indispensable para garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa;
c) La remisión a la Fiscalía General del Estado, órganos jurisdiccionales u otras autoridades competentes, cuando exista una obligación legal;
d) El tratamiento de información anonimizada para fines estadísticos, de monitoreo, evaluación o mejora institucional.

En todos los casos se aplicará el criterio de acceso restringido y se comunicará únicamente la información pertinente y necesaria para la finalidad correspondiente.

6. VIGENCIA DE LA OBLIGACIÓN

La obligación de confidencialidad y reserva tendrá vigencia desde la suscripción del presente Acuerdo y permanecerá después de concluida la actuación o el procedimiento, así como después del cambio de puesto, traslado, comisión de servicios, encargo, subrogación, reemplazo, cesación de funciones o desvinculación institucional.

La finalización de la relación laboral o de la participación en el caso no autoriza la conservación, utilización o divulgación posterior de la información.

7. INCUMPLIMIENTO

La persona suscriptora reconoce que la divulgación, uso indebido, pérdida, alteración, acceso no autorizado o incumplimiento de las obligaciones previstas en este Acuerdo podrá dar lugar a las acciones administrativas, disciplinarias o penales correspondientes, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

La determinación de responsabilidades se realizará por la autoridad competente, con observancia del debido proceso y el derecho a la defensa.

8. DECLARACIÓN

Declaro que he leído y comprendido el contenido del presente Acuerdo; que conozco el carácter confidencial, reservado y sensible de la información a la que podré acceder; y que me obligo a cumplir las disposiciones aquí establecidas durante y después de mi intervención.

En la ciudad de ----------, a los ------ días del mes de ---------- de ----------.

[Lugar para la firma del suscriptor]	[Lugar para la firma de la autoridad o responsable de la unidad del procedimiento]
Nombre Cargo	Nombre Cargo

11. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD DE ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO

	Nombre y cargo	Firma
Elaborado por:	Elenita Alexandra Enríquez Montenegro Jefa Departamental de Género Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia	ELENITA ALEXANDRA ENRIQUEZ MONTENEGRO Firmado digitalmente por ELENITA ALEXANDRA ENRIQUEZ MONTENEGRO Fecha: 2026.11.25 10:21:18 -05'00'
Revisado y aprobado por:	María Isabel Espinosa Ortega Directora Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia (E) Dirección Nacional de Acceso a los Servicios de Justicia	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: MARIA ISABEL ESPINOSA ORTEGA

RAZÓN: Siento como tal que el anexo que antecede forma parte de la Resolución 240-2026, expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura en la Sesión Extraordinaria Nro. 177-2026, de veinticinco de noviembre de dos mil veintiséis.

MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM

Firmado digitalmente por MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM
Fecha: 2026.11.25 22:39:15 -05'00'

Mgs. Marco Antonio Cárdenas Chum
Secretario General
del Consejo de la Judicatura

PROCESADO POR:	JB