



INSTRUCTIVO PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL, INCLUIDA LA SEXUAL O POR RAZONES DE GÉNERO POR PARTE DE USUARIOS Y USUARIAS DEL TRIBUNAL CONTENCIOSO ELECTORAL

OBJETO

Establecer, de manera clara y sencilla, el procedimiento que deben seguir las personas usuarias del Tribunal Contencioso Electoral para presentar denuncias por discriminación, violencia y acoso laboral, incluido el acoso sexual y por razones de género, cometidos por personal del TCE durante la prestación de servicios, garantizando un trámite accesible, confidencial y respetuoso de la dignidad de quienes presentan las denuncias.

1. ¿QUÉ SE PUEDE DENUNCIAR?

Usted tiene derecho a denunciar cualquier comportamiento o acto del personal del TCE que le haya afectado durante su atención:

Violencia y acoso:

- Violencia física, verbal o psicológica
- Acoso laboral o sexual
- Intimidación, amenazas o coerción
- Comportamientos hostiles reiterados

Discriminación:

- Trato desigual por razón de sexo, género, edad, etnia, religión, discapacidad u otra característica
- Lenguaje o gestos ofensivos o denigrantes
- Rechazo injustificado del servicio

Otras vulneraciones:

- Cualquier conducta que contravenga sus derechos

2. ¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?

Pueden presentar denuncia:

- Personas usuarias: Cualquier persona que haya sido atendida por el Tribunal Contencioso Electoral y haya sido objeto de las conductas tipificadas como discriminación, violencia o acoso laboral, incluido el acoso sexual y por razones de género.



- Testigos: Personas que hayan presenciado directamente la conducta reprochable y puedan aportar información relevante sobre los hechos.
- Representantes legales: Padres, madres, tutores o representantes legales de menores de edad o de personas con discapacidad que, por su condición, no puedan denunciar por sí mismas.

3. ¿DÓNDE Y CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA?

El TCE ofrece tres canales accesibles para que presente su denuncia sin barreras:

A) Presentación presencial:

Acuda directamente a las instalaciones del Tribunal Contencioso Electoral y solicite ser atendido/a por la Unidad de Talento Humano o Servicio al Ciudadano. El personal le recibirá de forma confidencial y le ayudará a formalizar la denuncia en un ambiente seguro.

Ubicación: Juan León Mera N21-152 y Vicente Ramón Roca, Quito
Horario: lunes a viernes, 8:00 a 17:00

B) Presentación por escrito:

Puede entregar una denuncia escrita en persona o enviarla por correo regular. Use:

- El formulario oficial del TCE (disponible al final de este instructivo)
- O un documento simple con la información descrita en el numeral 4.

C) Presentación digital:

Envíe su denuncia por correo electrónico a:

servicio.ciudadano@tce.gob.ec

Incluya "Denuncia confidencial" en el asunto si desea proteger su identidad.

4. ¿QUÉ INFORMACIÓN INCLUIR EN LA DENUNCIA?

Para que la denuncia sea procesada adecuadamente, incluya si es posible:

- **Su identificación:** Nombre completo, cédula de identidad, teléfono, correo electrónico
- **Datos de los hechos:** Fecha exacta (o aproximada), hora, lugar dentro del TCE
- **Descripción detallada:** Relato claro y cronológico de lo que sucedió
- **Servidor/a involucrado/a:** Nombre, cargo o función de la persona del TCE
- **Testigos:** Nombres y contactos de personas que presenciaron los hechos
- **Pruebas:** Mensajes, audios, fotos, videos, correos u otros documentos que tenga



- **Solicitud especial:** Si requiere que se reserve su identidad

5. ¿QUÉ SUCEDE DESPUÉS DE PRESENTAR UNA DENUNCIA?

Una vez que usted presenta su denuncia, el TCE sigue estos pasos:

Paso 1: Recepción y registro (inmediato)

- Personal capacitado recibe la denuncia con respeto y confidencialidad
- Se registra en los sistemas internos del TCE
- Se le proporciona un comprobante o número de seguimiento
- Se explica cuál será el procedimiento

Paso 2: Evaluación de seguridad (dentro de 24 horas)

- El TCE verifica si hay riesgo inmediato para usted
- Si corre peligro, se activan medidas de protección urgentes

Paso 3: Medidas de protección inmediata (si aplica)

- Orientación sobre derechos
- Protección contra represalias

Paso 4: Investigación interna

- Personal especializado recopila información sobre los hechos
- Se entrevista a testigos y al servidor/a denunciado/a
- Se revisan pruebas y documentos
- Se analiza si los hechos constituyen una falta

Paso 5: Informe técnico

- Se elabora un informe técnico con los hallazgos
- Se recomienda si corresponde aplicar sanciones disciplinarias conforme a la normativa legal vigente.

Paso 6: Decisión institucional

- La autoridad competente decide las acciones a tomar
- Se pueden aplicar sanciones disciplinarias al personal si procede
- Se determinan medidas de no repetición

Paso 7: Notificación del resultado



- El TCE le comunica formalmente el resultado
- Se le indican opciones de seguimiento o recursos

6. SUS DERECHOS COMO DENUNCIANTE

Derechos fundamentales:

- ✓ **No sufrir represalias:** No será sancionado/a, discriminado/a o tratado/a de forma diferente por presentar una denuncia
- ✓ **Confidencialidad:** Sus datos personales serán protegidos y solo serán conocidos por personal autorizado
- ✓ **Trato digno:** Será atendido/a con respeto, sin intimidación, humillación o exposición pública
- ✓ **Información clara:** Recibirá explicaciones comprensibles sobre el procedimiento y sus derechos
- ✓ **Notificación del resultado:** Conocerá formalmente qué se hizo al respecto
- ✓ **Acceso a información:** Podrá solicitar información en cualquier momento del proceso

7. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO

Las denuncias se tramitan conforme a estos principios:

- **Confidencialidad:** Su información se mantiene protegida y restringida a personal autorizado
- **Gratuidad:** No hay costo alguno por presentar o tramitar la denuncia
- **Celeridad:** Se atiende con rapidez y prioridad
- **Imparcialidad:** Se investiga sin favoritismo hacia ninguna de las partes
- **No revictimización:** No será obligada/o a relatar repetidamente lo sucedido de forma traumática
- **Debida diligencia:** Se actúa rápidamente para proteger sus derechos
- **Respeto a la dignidad:** Se evita trato denigrante o humillante en todo momento

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DURANTE EL PROCESO

El TCE puede adoptar medidas para protegerlo/a mientras se investiga:

- Asesoramiento jurídico
- Protección contra posibles represalias



9. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acoso laboral: Comportamiento hostil, intimidatorio o degradante ejercido de manera sistemática o reiterada contra una persona en el entorno laboral, que incluye hostigamiento, intimidación, amenazas, humillaciones, gritos, descalificaciones permanentes, sobrecarga deliberada de trabajo, asignación de tareas degradantes o excluyentes, y aislamiento laboral. Genera un ambiente de trabajo hostil, humillante u ofensivo que afecta la dignidad, integridad psicológica y el desempeño profesional de la víctima.

Acoso sexual laboral: Conducta de naturaleza sexual no deseada ni consentida que se manifiesta mediante requerimientos, insinuaciones, propuestas o comentarios de índole sexual; condicionamiento de beneficios laborales, estabilidad o promociones a favores sexuales; contacto físico no consentido; acercamientos indebidos; miradas lascivas; exhibición de contenido sexual; o acoso por medios digitales (mensajes, correos, redes sociales vinculadas al trabajo). Vulnera la dignidad, la libertad sexual y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia.

Código interno: Número o clave alfanumérica asignada por la Unidad de Talento Humano al momento de registrar una denuncia en los sistemas institucionales, con el propósito de garantizar la trazabilidad del expediente, proteger la identidad de las partes involucradas y facilitar el seguimiento confidencial del caso sin exponer datos personales.

Confidencialidad: Principio rector que obliga a todas las personas que intervienen en la recepción, análisis, investigación o resolución de denuncias a mantener reserva absoluta sobre la identidad de las partes, los hechos denunciados y toda la información relacionada con el caso. Implica acceso restringido a expedientes, prohibición de reproducción o difusión no autorizada, custodia segura de documentos físicos y digitales, y uso de la información exclusivamente para fines del procedimiento.

Debida diligencia reforzada: Obligación institucional de actuar de manera inmediata, especializada, eficaz y oportuna ante denuncias de discriminación, violencia o acoso, sin demoras injustificadas. Requiere personal capacitado, protocolos específicos, evaluación de riesgo, adopción de medidas de protección urgentes, investigación exhaustiva e imparcial, y sanciones efectivas cuando corresponda, garantizando en todo momento los derechos de las personas afectadas.

Denunciante: Persona que presenta formalmente una queja o denuncia ante el Tribunal Contencioso Electoral por hechos de discriminación, violencia, acoso laboral o sexual, u otras vulneraciones de derechos. Puede ser el personal del TCE (servidores, trabajadores, personas en el mundo del trabajo), usuarios del servicio institucional, testigos presenciales de los hechos, o representantes legales de personas que no pueden denunciar por sí mismas.



Denunciado/a (persona presuntamente agresora): Servidor, servidora, trabajador o trabajadora del Tribunal Contencioso Electoral contra quien se formula una denuncia por presuntos actos de discriminación, violencia, acoso laboral o sexual, u otras conductas que vulneran derechos. Goza de presunción de inocencia durante todo el procedimiento y tiene derecho a la defensa, al debido proceso y a ser notificado de las actuaciones.

Discriminación: Trato desigual, exclusión, restricción o preferencia injustificada basada en categorías protegidas tales como sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, etnia, discapacidad, condición de salud, embarazo, lactancia, condición socioeconómica, ideología, filiación política, pasado judicial u otras. Se manifiesta mediante comentarios denigrantes, burlas, estereotipos, discursos de odio, negación injustificada de oportunidades de capacitación, ascenso o acceso a beneficios, y cualquier acto que menoscabe el reconocimiento o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

Debido proceso: Garantía fundamental que asegura que toda persona sometida a un procedimiento disciplinario o administrativo tenga derecho a ser notificada de las actuaciones en su contra, conocer los hechos imputados, presentar pruebas y defensas, ser escuchada oportunamente, contar con asistencia técnica si lo requiere, y recibir una resolución motivada y fundada en derecho. Incluye imparcialidad, objetividad y respeto a los plazos legales establecidos.

Enfoque de género e interseccionalidad: Perspectiva metodológica que reconoce y analiza las múltiples dimensiones de vulnerabilidad y discriminación que pueden afectar simultáneamente a una persona (género, etnia, discapacidad, edad, orientación sexual, condición socioeconómica, entre otras). Orienta la investigación, valoración de pruebas y adopción de medidas considerando las relaciones de poder, estereotipos y estructuras de desigualdad que influyen en las dinámicas de violencia y acoso.

Evaluación inicial de riesgo: Análisis rápido y especializado realizado por la Unidad de Talento Humano inmediatamente después de recibir una denuncia, mediante el cual se determina la existencia de riesgo inmediato o inminente para la integridad física, psicológica, sexual o laboral de la persona denunciante. Considera factores como amenazas directas, relación jerárquica, proximidad física con el presunto agresor, reiteración de hechos y posibilidad de represalias, y fundamenta la adopción de medidas de protección urgentes.

Informe técnico: Documento elaborado por la instancia investigadora al concluir la fase de recopilación y análisis de evidencias. Contiene la descripción del caso, las actuaciones realizadas, el análisis exhaustivo de las pruebas recabadas (documentales, testimoniales, periciales, digitales), la determinación fundamentada sobre la existencia o no de conductas de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual u otras vulneraciones, y las recomendaciones de medidas disciplinarias, correctivas y de reparación integral que correspondan según la normativa vigente.



Medidas de protección: Acciones preventivas, urgentes y provisionales adoptadas por la institución para garantizar la seguridad, integridad física, psicológica y estabilidad laboral de la persona denunciante y los testigos durante la tramitación del procedimiento. Pueden incluir: reubicación temporal del presunto agresor, modificación de horarios o modalidad de trabajo, restricción de acceso a espacios o sistemas institucionales, acompañamiento psicológico y jurídico, y cualquier otra medida necesaria para evitar contacto entre las partes y prevenir represalias. Estas medidas no tienen carácter sancionatorio ni implican prejuizgamiento.

No revictimización: Principio que prohíbe someter a la persona denunciante a sufrimientos adicionales durante el procedimiento de denuncia e investigación. Implica reducir al mínimo las entrevistas repetitivas, evitar la confrontación directa entre víctima y presunto agresor, eliminar tratos humillantes, culpabilizadores o estigmatizantes, proporcionar espacios seguros y privados para las entrevistas, y garantizar un acompañamiento especializado que respete su dignidad y evite la reexperimentación del trauma.

Personas en el mundo del trabajo: Categoría amplia que incluye a pasantes, practicantes preprofesionales, consultores, personal de empresas contratistas, becarios y cualquier otra persona que, sin ser servidora o trabajadora permanente del Tribunal Contencioso Electoral, presta servicios o desarrolla actividades en el entorno laboral institucional y puede estar expuesta a situaciones de discriminación, violencia o acoso.

Presunción de inocencia: Principio fundamental del debido proceso que establece que toda persona denunciada debe ser considerada inocente mientras no exista resolución administrativa o judicial firme que declare su responsabilidad. Durante el procedimiento disciplinario, la carga de la prueba corresponde a la institución investigadora, y las medidas preventivas adoptadas no pueden interpretarse como anticipación de culpabilidad.

Protocolo: Instrumento normativo interno del Tribunal Contencioso Electoral que establece definiciones, principios, procedimientos, responsabilidades institucionales, medidas de prevención y rutas de actuación específicas para la prevención, atención, investigación y sanción de casos de discriminación, violencia, acoso laboral y acoso sexual en el entorno institucional. Constituye el marco de referencia obligatorio para la aplicación de los instructivos de presentación de denuncias.

Reparación integral: Conjunto de medidas adoptadas por la institución para restablecer la situación de la víctima al estado anterior a la vulneración de sus derechos, en la medida de lo posible, y reparar las consecuencias de los hechos. Incluye: restitución de condiciones laborales dignas, disculpas institucionales públicas o privadas, indemnización por daños cuando corresponda, rehabilitación psicológica y médica, medidas de satisfacción y garantías de no repetición a nivel individual e institucional.

Represalias: Actos de hostigamiento, intimidación, sanción disciplinaria injustificada, traslado arbitrario, modificación perjudicial de condiciones laborales, discriminación, amenazas o



cualquier trato desfavorable ejercido contra una persona como consecuencia de haber presentado una denuncia, colaborado como testigo, proporcionado información durante la investigación, o haberse negado a conductas indebidas. Constituyen una vulneración grave de derechos y generan responsabilidad administrativa adicional.

Resolución motivada: Acto administrativo final emitido por la autoridad competente al concluir el procedimiento disciplinario, mediante el cual se determina la existencia o no de responsabilidad administrativa de la persona denunciada. Debe contener: identificación del caso, relación de hechos probados, fundamentación jurídica, valoración de pruebas, análisis de descargos, determinación de responsabilidad, sanción impuesta (si procede), medidas de reparación integral, medidas institucionales de no repetición, y recursos disponibles. Debe estar fundamentada en derecho y ser notificada a las partes.

Sumario administrativo: Procedimiento disciplinario establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento, aplicable a servidoras y servidores públicos cuando se presume la comisión de faltas graves. Incluye etapas de investigación previa, inicio formal mediante providencia, notificación al sumariado, presentación de descargos, práctica de pruebas, informe jurídico, resolución motivada y notificación. Garantiza el debido proceso y el derecho a la defensa durante toda su tramitación.

Tolerancia cero: Política institucional que establece el rechazo absoluto e inequívoco de cualquier forma de discriminación, violencia, acoso laboral o acoso sexual en el ámbito institucional. Implica el compromiso de investigar todas las denuncias, sancionar efectivamente las conductas comprobadas conforme a la normativa vigente, implementar medidas preventivas continuas, y garantizar ambientes laborales seguros, dignos y respetuosos de los derechos de todas las personas.

Unidad de Talento Humano (UTH): Dependencia institucional del Tribunal Contencioso Electoral responsable de receptar, registrar, evaluar y tramitar las denuncias de discriminación, violencia, acoso laboral y acoso sexual presentadas tanto por personal interno como por usuarios externos. Coordina la adopción de medidas de protección inmediatas, gestiona la investigación, brinda acompañamiento especializado, elabora informes técnicos, y realiza seguimiento posterior al cumplimiento de resoluciones y garantías de no repetición.

Violencia: Uso deliberado de fuerza física, poder o amenaza contra otra persona que cause o tenga probabilidad de causar lesiones, daño psicológico, trastornos del desarrollo, privaciones o sufrimiento. En el contexto laboral incluye violencia física (agresiones corporales), violencia psicológica (humillaciones, gritos, descalificaciones, amenazas), violencia patrimonial (destrucción o retención de bienes, documentos o recursos laborales), y violencia sexual (actos o tentativas de carácter sexual no consentidos).

Nota: El presente glosario ha sido elaborado con base en los Instructivos de Presentación de Denuncias para Usuarios Externos y para Servidoras, Servidores, Trabajadoras y Trabajadores



del Tribunal Contencioso Electoral, y debe interpretarse en armonía con el Protocolo Interno del TCE, la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Código del Trabajo, y demás normativa nacional e internacional aplicable en materia de prevención de discriminación, violencia y acoso laboral.

Quito, 09 de febrero de 2026

Dra. Patricia Maldonado Álvarez
DIRECTORA ADMINISTRATIVA FINANCIERA

FIRMAS DE RESPONSABILIDAD			
	Nombres y apellidos	Cargo o denominación	Firma
Elaborado por:	Mgr. María Soledad Saltos Enríquez	Técnico Contencioso Electoral 2	
Revisado por	Ing. Esteban Vizcarra Hernández	Especialista de Talento Humano	