

Resolución No. 050

Dr. Íñigo Salvador Crespo
PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO

Considerando:

Que el artículo 35 de la Constitución de la República señala que las víctimas de violencia doméstica y sexual, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado y que el Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad;

Que los literales a) y b) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República, garantizan el derecho a la integral personal que incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, así como una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. Además, refieren que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres;

Que el artículo 70 de la Constitución de la República dispone que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, brindando asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público;

Que el artículo 331 de la Constitución de la República establece que se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo;

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;

Que el numeral 1 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”;

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 11, indica que los Estados parte: “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”;

Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará, prohíbe cualquier acción o conducta que, basada en el género, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; e impone sobre los Estados parte la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia;

Que el literal b) del artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, indica que se entenderá como violencia contra la mujer todo acto “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo”;

Que el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala que “Los Estados Partes (...) se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”;

Que el artículo 6 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece que el Estado es responsable de garantizar el derecho de las niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres mayores, a una vida libre de violencia;

Que el literal b) del artículo 10 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, incluye al acoso u hostigamiento entre los tipos de violencia psicológica, y el literal c) del mismo artículo, cataloga al acoso sexual como un caso de violencia sexual;

Que la Disposición Transitoria Quinta de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, señala que el Ministerio de Trabajo deberá disponer a los sectores público y privado que adecúen su normativa interna a los enfoques, principios, ámbitos y demás disposiciones contenidas en el referido cuerpo legal, para lo cual realizará un seguimiento y brindará asesoría a quienes lo requieran;

Que el artículo 10 de la Ley Orgánica del Servicio Público señala, entre las prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el servicio público, la condena por el delito de acoso sexual;

En uso de las atribuciones contenidas en la letra k) del artículo 3 de la Codificación de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado,

RESUELVE

Emitir el : **PROCOLO INTERNO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO**

CAPÍTULO I **Generalidades**

Artículo 1.- Objeto.- El presente Protocolo tiene por objeto erradicar la violencia de género en el ambiente de trabajo de la Procuraduría General del Estado, mediante la implementación de mecanismos de prevención y protección, especialmente cuando existan víctimas en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo.

Artículo 2.- Ámbito.- El presente Protocolo será de aplicación y observancia para todos los servidores públicos, así como para los trabajadores que presten sus servicios en la Procuraduría General del Estado, a nivel nacional.

Las áreas institucionales con responsabilidades específicas derivadas de la aplicación de este Protocolo son: la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, la Dirección Nacional de Patrocinio, la Unidad de Comunicación Social y la Dirección Nacional de Derechos Humanos.

Artículo 3.- Violencia de género.- Constituye violencia de género dentro del ambiente laboral, cualquier acción o conducta que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico y económico o patrimonial, que se fundamente en el género de que quien lo soporta.

Artículo 4.- Tipos de violencia de género.- Para efectos de la aplicación del presente Protocolo, se deberá considerar los siguientes tipos de violencia de género:

a. Violencia física.- Es todo acto u omisión que produzca o pudiese producir muerte, dolor, daño o sufrimiento físico, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza física o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño, y de sus consecuencias, sin consideración al tiempo que se requiera para su recuperación.

b. Violencia psicológica.- Es cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, aislamiento o cualquier otro acto que afecte la estabilidad psicológica y emocional del sujeto de protección de este Protocolo.

La violencia psicológica incluye el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva, y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar al sujeto de protección de este Protocolo, independientemente de su edad o condición, y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de este Protocolo.

c. Violencia sexual.- Es toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual del sujeto de protección de este Protocolo y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

d. Acoso sexual.- Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. El acoso sexual es una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia de género. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los servidores públicos y trabajadores y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo.

Constituyen formas de acoso sexual las acciones violentas expresadas en conductas verbales y físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, desagradable y/u ofensiva, no consentidas por la persona que las sufre, que se presentan en el lugar de trabajo o asociadas a este, dando lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Entre las formas de acoso sexual se encuentran:

- a) Actos de naturaleza física: Tocamientos, invasión del espacio físico o contacto físico no deseado, desarrollados tanto al interior de la institución como fuera de ella, que guarden vinculación con la relación laboral;
- b) Actos de naturaleza verbal: Comentarios y preguntas no deseadas sobre el aspecto, el estilo de vida, orientación, identidad o conducta sexual; insinuaciones, burlas y bromas de índole sexual, explícita o implícita; llamadas telefónicas, mensajes por medios escritos y/o electrónicos ofensivos, presión o insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o reuniones no deseadas, fuera o dentro del lugar de trabajo; y,
- c) Actos de naturaleza no verbal: Silbidos, gestos sexualmente sugestivos, entrega de regalos u objetos sexualmente sugestivos y/o pornográficos.

e. Violencia económica y patrimonial.- Para efectos de este Protocolo, se entenderá por violencia económica y patrimonial dentro de esta institución, la existencia de salarios menores asignados a las servidoras públicas y trabajadoras, por igual tarea que aquella que realizan los servidores públicos y trabajadores.

f. Violencia simbólica.- Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de patrones estereotipados, mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de los sujetos de protección de este Protocolo, dentro de la sociedad.

Artículo 5.- Definiciones.- Para efectos de aplicación de este Protocolo, se considerarán las siguientes definiciones:

Discriminación contra la mujer.- Denota toda distinción, exclusión o restricción basada en la condición de mujer de una persona, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular su reconocimiento o atentar contra sus derechos humanos y libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra.

Estereotipos de género.- Son opiniones o prejuicios generalizados acerca de atributos o características sociales atribuidos a los hombres y a las mujeres en razón de su sexo biológico.

Persona agresora.- Quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia de género o acoso sexual.

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

Víctima.- Se considera a la mujer que sufra violencia de género en el ámbito laboral.

Victimización secundaria o revictimización.- Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso administrativo, tales como: retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación y/o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de los órganos internos institucionales.

Artículo 6.- Principios.- La presente norma se regirá por los siguientes principios:

No revictimización.- La revictimización es la situación en que (i) se presiona a la víctima a revivir, a través del discurso y la emocionalidad, los hechos violentos ocurridos; (ii) se cuestiona la veracidad

del relato de la víctima; (iii) se culpa o responsabiliza a la víctima; o, (iv) el proceso es engorroso, con poca información para la víctima o injustificadamente largo.

Imparcialidad.- En casos de violencia de género o acoso sexual, la institución asegurará que el proceso y la toma de decisiones se realicen de forma objetiva, dejando de lado conjeturas, juicios, prejuicios e intereses que pueden dar lugar a nuevas violaciones de derechos y a la impunidad.

Transparencia.- El Protocolo velará y garantizará que en el proceso no se dé lugar a prácticas inaceptables como: omisión, suplantación, asistencia humana o técnica prohibida, sabotaje, alteración u ocultamiento de la información tendente al esclarecimiento de la verdad.

Celeridad.- La prevención y protección frente a los casos de violencia de género o acoso sexual, se realizarán sobre la base del ejercicio profesional y técnico que permita dar una respuesta ágil y oportuna en el proceso, evitando la prolongación de pasos y trámites superfluos y onerosos.

Confidencialidad.- Los órganos internos y servidores públicos que recepcionen denuncias y atiendan casos de violencia de género contra los sujetos de protección de este Protocolo, tienen la obligación de garantizar su privacidad. Se deberá guardar confidencialidad sobre los asuntos que se someten a su conocimiento. Este principio no impedirá la generación de estadísticas e información desagregada.

Artículo 7.- Enfoques.- En la aplicación del presente Protocolo se deberán observar los siguientes enfoques:

a) Enfoque de derechos humanos.- Determina como objetivo y resultado el reconocimiento, el respeto irrestricto y la realización plena de los derechos humanos de todas las personas, incluidos el derecho a la integridad y a una vida libre de violencia, bajo el principios de igualdad y no discriminación y las características de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos.

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

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

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

e) Enfoque de integralidad.- Considera que la violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores es estructural y multicausal, y está presente en todos los ámbitos de la vida; por lo tanto, las intervenciones deben realizarse en todos los espacios en que las mujeres se desarrollan.

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

CAPÍTULO II Prevención

Artículo 8.- Prevención de la violencia de género.- La Procuraduría General del Estado implementará de forma permanente, estructurada y planificada, medidas para la prevención de la violencia de género en la institución, mediante los siguientes mecanismos:

- a) Realización de procesos de capacitación y sensibilización al personal, a nivel nacional, dirigidos a apoyar la eliminación progresiva de los patrones socioculturales y los estereotipos de género que justifican o perpetúan la violencia de género.
- b) Diseño e implementación de una estrategia comunicacional que promueva los derechos de las mujeres, especialmente de las jóvenes y adultas; y, que coadyuve a la transformación de los patrones socioculturales para prevenir la violencia de género.
- c) Implementación de procesos de capacitación y sensibilización específicos al personal encargado de los procesos administrativos para la protección de las víctimas de violencia de género en la institución.
- d) Realización de informes de monitoreo sobre las medidas y acciones encaminadas a la prevención y protección de los derechos de las víctimas de violencia de género en la institución.

CAPÍTULO III Protección

Artículo 9.- Denuncia.- Todo funcionario de la Procuraduría General del Estado que conozca casos de violencia de género o acoso sexual al interior de la institución, tiene el deber de presentar una denuncia ante la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, en una ficha estándar elaborada para este fin.

La denuncia deberá contener:

- a) La identificación plena de la persona denunciante, quien podrá solicitar que sus datos se mantengan en reserva.
- b) Un dato de contacto verificado de la persona denunciante.
- c) La identificación plena de la víctima, cuyos datos se mantendrán en reserva.
- d) La identificación plena de la persona denunciada, cuyos datos se mantendrán en reserva.
- e) La narración de los hechos que podrían llegar a constituir violencia de género o acoso sexual, incluyendo, de ser posible, fechas y lugares.
- f) Firma o huella digital de la persona denunciante, de ser posible.

La denuncia y su procedimiento serán de conocimiento exclusivo de la víctima, de la persona denunciada y del personal especializado de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano.

Artículo 10.- Procedimiento.- La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, a través de un equipo interdisciplinario conformado por un abogado y un trabajador social, revisará la denuncia, llevará a cabo la apertura del expediente, hará el análisis de los hechos y preparará un informe que será validado por el Director Nacional de Administración del Talento Humano, el cual será puesto en conocimiento de la autoridad nominadora o su delegado en el término de tres días. Recibido el informe, la autoridad nominadora o su delegado, mediante providencia, dispondrá a la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, de ser el caso, el inicio del sumario administrativo correspondiente, hasta dentro del término de 5 días.

El procedimiento sumario administrativo se realizará de conformidad con lo establecido en el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público y se aplicarán, de ser necesario, las medidas de protección correspondientes determinadas en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.

Si se determina la improcedencia de iniciar con el procedimiento sumario administrativo, la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano deberá elaborar un informe motivado que será puesto en conocimiento de las partes, en el término de cinco días contados a partir de la fecha en que se puso en conocimiento de la denuncia a la autoridad nominadora o su delegado.

Artículo 11.- Derivación de expediente.- Si durante el proceso se verificara la existencia de indicios para la configuración de un delito contemplado en el Código Orgánico Integral Penal, la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la denuncia, remitirá una copia certificada del expediente a la Dirección Nacional de Patrocinio para que proceda con el trámite de denuncia ante la Fiscalía Provincial correspondiente, en el término máximo de cinco días desde la recepción del mencionado trámite.

De ser el caso, el inicio de la investigación penal no constituirá un impedimento para que la Procuraduría General del Estado adopte las medidas de protección que considere pertinentes, y aplique el procedimiento establecido en este Protocolo.

Artículo 12.- Agravantes.- Se considerarán como agravantes del caso los siguientes:

- a) Si la persona denunciada tiene una relación de jerarquía con la persona afectada.
- b) Si luego del cierre de un caso tramitado, se presenta una nueva denuncia en contra de la misma persona.
- c) Si la víctima se encuentra realizando sus pasantías en la institución.
- d) Si existe incumplimiento de las medidas dispuestas durante el procedimiento previsto en este Protocolo.

Artículo 13.- Represalias.- Se prohíbe la aplicación de represalias o medidas que puedan constituir formas de hostigamiento u acoso laboral en contra de las partes, en el momento de la presentación de la denuncia, durante el proceso de atención e investigación y luego de la decisión administrativa.

En caso de configurarse las situaciones mencionadas en el párrafo anterior, se procederá conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento.

Artículo 14.- Confidencialidad.- La denuncia y el proceso señalado en este capítulo serán confidenciales, pero se podrá levantar la confidencialidad únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de la presentación de una denuncia penal.
- b) Por solicitud expresa de la víctima, luego del procesamiento de denuncia y resolución, para efectos de reparación simbólica mediante una disculpa pública.
- c) Para la aplicación del procedimiento por acoso laboral.
- d) Cuando exista requerimiento de autoridad competente.

La persona que incumpla con el principio de confidencialidad desarrollado en este artículo será sancionada por incurrir en una falta leve, de acuerdo con lo previsto en el literal a) del artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Artículo 15.- Medidas para la no revictimización.- El personal de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano encargado de la recepción de la denuncia, así como de la elaboración del informe y del procedimiento sumario administrativo, deberá procurar la no victimización secundaria o revictimización, mediante la aplicación de las siguientes medidas:

- a) La toma de la declaración de la víctima por una sola vez, por parte de personal capacitado.
- b) La separación física entre la víctima y la persona denunciada, para lo cual se colocará a esta última en otra oficina que impida el acercamiento con la víctima o, en su defecto, en otro edificio. La persona denunciada deberá evitar cualquier contacto con la víctima, ya sea en espacios físicos o áreas comunales de la institución o por aspectos laborales. La Dirección Nacional de Administración del Talento Humano adoptará las medidas que considere pertinentes para la aplicación de esta medida, velando siempre por la no revictimización.
- c) La atención psicológica a la víctima durante todo el proceso, mediante la suscripción de convenios con otras instituciones que puedan facilitar la mencionada atención.
- d) La atención psicológica a la persona denunciada durante el todo el proceso, mediante la suscripción de convenios con otras instituciones que puedan facilitar la mencionada atención.
- e) La prohibición de la emisión de juicios de valor acerca del comportamiento previo de la víctima o durante el proceso.
- f) La prohibición de la emisión de juicios de valor sobre la veracidad del relato de la víctima.
- g) La prohibición de criterios o conductas que responsabilicen o culpen a la víctima de la situación de violencia de género.
- h) El respeto a los plazos y términos establecidos en las normas aplicables.
- i) La prohibición de dilación del procedimiento por cualquier causa no prevista en este Protocolo.

Artículo 16.- Fortalecimiento de capacidades.- Luego del cierre de cada caso, el equipo de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano generará un expediente que se mantendrá bajo confidencialidad, al cual se anexará un informe sobre las lecciones aprendidas en la aplicación de este Protocolo, con el fin de fortalecer las capacidades del equipo especializado.

Artículo 17.- Seguimiento de la resolución.- Una vez finalizado el caso, la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano realizará el seguimiento de las medidas adoptadas en la resolución, mediante la elaboración de un informe, luego de seis meses de la fecha de la resolución.

Disposiciones transitorias

Primera.- Dentro de ocho días contados a partir de la suscripción de la presente Resolución, la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano elaborará y aprobará el modelo de ficha de recepción de denuncias por violencia de género al interno de la institución, para lo cual deberá contar con el acompañamiento de la Dirección Nacional de Derechos Humanos.

Segunda.- Dentro de treinta días contados a partir de la suscripción de la presente Resolución, la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano elaborará y aprobará: a) el modelo de informe de seguimiento de las medidas adoptadas en la resolución de cada caso por violencia de género, al interno de la institución; b) el modelo de informe sobre lecciones aprendidas en la aplicación de este Protocolo; y, c) el modelo de informe sobre las medidas y acciones encaminadas a la prevención y protección de los derechos de las víctimas de violencia de género en la institución, para lo cual deberá contar con el acompañamiento de la Dirección Nacional de Derechos Humanos.

Tercera.- Dentro de treinta días contados a partir de la suscripción de la presente Resolución, el personal encargado de los procesos de capacitación en la Procuraduría General del Estado elaborará un programa de capacitación y sensibilización en materia de violencia de género, para lo cual deberá contar con el acompañamiento de la Dirección Nacional de Derechos Humanos. Dicho programa incluirá de forma prioritaria el fortalecimiento de capacidades del equipo interdisciplinario de la Dirección Nacional de Administración del Talento Humano, que aplicará el procedimiento de protección establecido en este Protocolo, así como del equipo del área jurídica que se encargará de presentar las denuncias en los casos en los que existieran indicios de delitos, ante la Fiscalía Provincial correspondiente.

El programa en mención deberá ser puesto en conocimiento de la máxima autoridad de la institución, para su aprobación.

Tercera.- En el plazo de tres meses contados a partir de la suscripción de la presente Resolución, la Dirección Nacional de Comunicación elaborará una estrategia comunicacional que promueva los derechos de las mujeres y que busque transformar los patrones socioculturales para prevenir la violencia de género, para lo cual deberá contar con el acompañamiento de la Dirección Nacional de Derechos Humanos. Dicha estrategia deberá ser puesta en conocimiento de la máxima autoridad de la institución, para su aprobación.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Del cumplimiento de esta resolución encárguese cada una de las Direcciones involucradas.

SEGUNDA: La Secretaria General encárguese de la publicación y de disponer la difusión de esta resolución.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE. –

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a 9 de julio de 2020



Firmado digitalmente
por IÑIGO
FRANCISCO ALBERTO
SALVADOR CRESPO

Dr. Iñigo Salvador Crespo
PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO