

**REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DEL TRABAJO****ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244**

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: *“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 35 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“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,** los números 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad, física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre violencia en el ámbito público y privado; para lo cual, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;
- Que,** el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las y los ministros de Estado les corresponde ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión;
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“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 331 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. 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, los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman 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 número 1 del artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial Nro. 801, de 6 de agosto de 1984, determina que el Ecuador se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna;

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

Que, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

Que, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

Que, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: *“(…) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto*



de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”;

Que, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, establece: *“Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)”;*

Que, el número 1 del artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 175, de 5 de febrero de 2018, define: *“Violencia de género contra las mujeres.- Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado”;*

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone: *“Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral.- Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia”;*

Que, el artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece que el ente rector del trabajo *“Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres;*

Que, la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 294, de 6 de octubre de 2010, dispone en su artículo 1 como uno de sus objetivos y principios el de no discriminación;

Que, el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone que: *“Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento*



de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”;

Que, el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: *“Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral”;*

Que, el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *“Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales (...)”;*

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 620, publicado en el Registro Oficial Nro. 174, de 20 de septiembre de 2007, se declara como política de Estado con enfoque de Derechos Humanos la erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres; y, se dispone la elaboración de un plan que permita generar e implementar acciones y medidas, que incluyan mecanismos de coordinación y articulación interinstitucional en todos los niveles del Estado;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 60, publicado en el Registro Oficial Nro. 45, de 13 de octubre de 2009, se aprueba el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, y en su artículo 1 señala que el Plan es una política pública y se la aplicará a nivel nacional, por todos los medios del Estado;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 9 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00398, publicado en el Registro Oficial Nro. 322, de 27 de julio de 2006, se prohíbe la terminación de la relación laboral a personas con VIH-SIDA;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017, esta Cartera de Estado expidió la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito laboral;

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial Nro. 104, de 20 de octubre de 2017 y sus reformas, se expidió el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados;



Que, es necesario emitir el presente Acuerdo Ministerial con el fin de expedir el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*” y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, la letra a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 539 del Código del Trabajo, artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

EXPEDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.

CAPÍTULO I DEL OBJETO, ÁMBITO Y GENERALIDADES

Art. 1.- Del objeto.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto expedir el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”.

Art. 2.- Del ámbito.- Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; servidores públicos, empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo.

Art. 3.- De las responsabilidades.- Corresponde a las instituciones y entidades del sector público y a los empleadores del sector privado, determinados en el ámbito de este acuerdo, observar, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los/as servidores/as públicos/as y de los/as trabajadores/as, consagrados por el ordenamiento jurídico ecuatoriano y los instrumentos internacionales de derechos humanos reconocidos por el Estado, para prevenir la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, de manera imparcial.

Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.

Art. 4.- De la adopción de medidas de prevención.- Todas las instituciones y entidades del sector público y empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos establecidos en el presente Acuerdo Ministerial; en el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la*



mujer en los espacios de trabajo”, que se encuentra anexo al presente instrumento; y, demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Art. 5.- Del procedimiento de denuncia.- Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

La Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas en el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

La Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados en el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”, será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Art. 6.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer.- Los hechos que originen la decisión de solicitar el inicio del régimen disciplinario correspondiente, pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente.



Art. 7.- De las acciones disciplinarias.- Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer cometido en contra un/a servidor/a público/a, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 8.- De la denuncia.- El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos, podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

- a) Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional; y,
- b) Por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.

Art. 9.- De los requisitos de admisibilidad de la denuncia.- La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos de admisibilidad:

- a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.



Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de recepcionar la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada.

Art. 10.- Del procedimiento de denuncia.- El procedimiento de denuncia será el siguiente:

- a) Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días.

Si la denuncia no cumple los requisitos, la o el Inspector del Trabajo dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos (2) días. En caso de no completarla dentro del término respectivo, ordenará el archivo en el término máximo de tres (3) días;

- b) Luego de calificada la denuncia, la o el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días, notificará a la o el presunto agresor/a con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo. Si el empleador o su representante legal son personas distintas a la o el presunto agresor/a, se le notificará en el mismo término para que comparezca en igual forma;

- c) Fenecido el término de contestación, la o el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, que se efectuará al quinto (5) día hábil contado desde la notificación;

- d) La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso;

- e) De no ser posible el acuerdo entre las partes, la o el Inspector del Trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando por la o el denunciante;

- f) La o el Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima;

- g) Si se determina que la agresión, se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral.

- h) Si el empleador no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el *“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”*, emitidos por el Ministerio del Trabajo, para descargar su responsabilidad por omisión;



- i) Si el empleador no ha implementado y ejecutado el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el *“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”*, emitidos por el Ministerio del Trabajo, el Inspector del Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la empresa, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público;
- j) De llegarse a determinar que el empleador cometió los actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral; el Inspector del Trabajo, remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público.
- k) El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días contados desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, conforme lo establece el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro.8 y demás normativa aplicable; sin que ello implique imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Ministerial y sus anexos, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Estado, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017; y demás normativa vigente.

SEGUNDA.- La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y sobre el *“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”*, con apoyo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a su competencia en materia de género y derechos de los grupos prioritarios y/o en condición de vulnerabilidad social.

TERCERA.- El Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el *“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”*, deberán ser registrados, implementados y reportados cada año al Ministerio del Trabajo. La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos de esta Cartera de Estado determinará los formatos y lineamientos bajo los cuales se implementará el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y el *“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”*, así como los mecanismos de control para su ejecución.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- Las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; y los empleadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, en el término de sesenta (60) días contados desde la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, deberán expedir y notificar a todos sus servidores/as públicos o trabajadores/as con el *“Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo”*.

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 25 días del mes de noviembre de 2020.



Firmado electrónicamente por:

**CARLOS
ANDRES ISCH**

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO



**sembramos
Futuro**

Lenín



PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO



sembramos
Futuro

Lenín



TABLA DE
CONTENIDOS

I. OBJETIVO PRINCIPAL	4
II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
IV. MARCO NORMATIVO	6
V. GLOSARIO DE TÉRMINOS	7
VI. EJE DE PREVENCIÓN	7
6.1. Implementación de la cultura preventiva	7
6.2. Programa de riesgos psicosociales	8
6.3. Medidas de prevención e información	8
VII. EJE DE ATENCIÓN	9
7.1. Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento	9
7.2. Fases de actuación en el sector público	11
7.2.1. Solución de Conflictos Laborales	11
7.2.2. Activar Proceso de Intervención	12
7.2.3. Resolución de archivo	14
7.2.4. Seguimiento y control	14
7.3. Fases de actuación sector privado	15
7.3.1. Solución de Conflictos Laborales	15
7.3.2. Activar Proceso de Intervención	15
7.3.3. Resolución de archivo	16
7.3.4. Seguimiento y control	20
VIII. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN	21
8.4. Garantías y medidas	21
8.5. Medidas de sanción	22
8.3. Medidas adicionales	22
IX. BIBLIOGRAFÍA	23

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

DE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN,
ACOSO LABORAL
Y TODA FORMA DE
VIOLENCIA CONTRA
LA MUJER EN LOS
ESPACIOS DE
TRABAJO

INTRODUCCIÓN

En virtud de la misión del Ministerio del Trabajo, la cual conforme al Estatuto Orgánico por Procesos, emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0052 de 18 de abril de 2018 y su última reforma publicada en el Registro Oficial Nro. 134 de 03 de febrero de 2020, es “ Ser la Institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, que regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para conseguir un sistema de trabajo digno, de calidad y solidario para tender hacia la justicia social en igualdad de oportunidades...”; por lo cual, es menester para esta cartera de Estado la emisión de un protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

I. OBJETIVO PRINCIPAL

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral, violencia contra la mujer y toda forma de violencia de género en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a las servidoras/as y trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en los sectores público y privado.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer, en los espacios laborales.
- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en todas las áreas institucionales.
- Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo, regirá en todas las instituciones y entidades del sector público de conformidad con el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo empresas públicas; y, sector privado, bajo la regulación de la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de Empresas Públicas; y, Código del Trabajo.

Para efectos de este Protocolo, el concepto de “lugar de trabajo” no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución o Empresa.

En el Sector Privado, las empresas serán clasificadas de acuerdo a los umbrales establecidos en el artículo 3 de la Decisión 702 de la Comunidad Andina (CAN) con fundamento en el volumen de sus ventas anuales (V) y el número de personas ocupadas (P), de acuerdo al siguiente detalle:

- **Microempresas:** Una empresa con una nómina de 1 a 9 personas y ventas anuales menores a \$100.000;
- **Pequeñas Empresas:** Una empresa con una nómina de 10 a 49 personas y ventas anuales de \$100.001 a \$1'000.000.
- **Medianas (A):** Una empresa con una nómina de 50 a 99 personas y ventas anuales de \$1'000.001 a \$2'000.000.
- **Medianas (B):** Una empresa con una nómina de 100 a 199 personas y ventas anuales de \$2'000.001 a \$5'000.000.
- **Grandes Empresas:** Una empresa con una nómina de 200 personas o más y ventas anuales superiores a los \$5'000.001.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)”.
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Material de Empleo y Ocupación”.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la violencia y el acoso”,
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica del Servicio Público,
- Ley Orgánica de Empresas de Empresas Públicas,
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las

Mujeres.

- Decreto Ejecutivo 60, “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial”.
- Decreto Ejecutivo 620, “Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres”.
- Acuerdo Ministerial 398, “Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA”.
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0169 Norma Técnica Sumarios Administrativos para Servidores Públicos.

V. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Discriminación en el espacio laboral: Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.²

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.³

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil,

maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

Factores de riesgo psicosocial: Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

VI. EJE DE PREVENCIÓN

6.1 Implementación de la cultura preventiva

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as tanto públicos como privados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan.

Los responsables de entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado deberán adoptar las siguientes medidas:

1. **Fomentar un compromiso** para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
2. **Aplicar de forma activa políticas** que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.
3. **Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda** forma de violencia

² Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 Normativa para Erradicar la Discriminación en el Ámbito Laboral, (MDT, 2017).
³ Código del Trabajo, Art. Innumerado (Congreso Nacional, 2005) o 3.

contra la mujer en los espacios de trabajo, además de derechos laborales, lenguaje positivo e inclusión social.

4. **Difundir campañas comunicacionales permanentes** que faciliten la difusión de temas relacionados a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer; así como, la existencia del presente documento.

6.2 Programa de riesgos psicosociales

En todas las **entidades**, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado que cuenten **con más de diez (10) personas** en nómina, de conformidad con la normativa vigente, deberán **implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales**, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura en contra de la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales, las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado podrán **anclar las siguientes actividades**:

1. **Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales**, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
2. **Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios** con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

6.3 Medidas de prevención e información

Las entidades, empresas, organismos y demás instituciones laborales del sector público y privado deberán implementar las siguientes actividades:

1. **Socializar el presente protocolo**, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
2. **Informar de manera clara y precisa, a todo el personal**, de las actividades de prevención que deben desarrollar y de los objetivos que se pretenden alcanzar bajo un seguimiento del área de Talento Humano o responsable equivalente.
3. **Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los trabajadores/as o servidores/as que se encuentren en nómina.**
4. Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos Psicosociales, **aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada** y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

VII. EJE DE ATENCIÓN

7.1 Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial, a fin de evitar el desarrollo de la situación; y, sobre todo, minimizar las consecuencias de éstos para los servidores/as y trabajadores/as afectados/as.

Las garantías que deben aplicarse en el proceso de atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, son las siguientes:

- a. **Protección.** - Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.
- b. **Confidencialidad.** - Las personas que intervengan en el procedimiento

tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.

c. Imparcialidad. - El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

d. Protección y restitución de las víctimas. - Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.

e. Prohibición de represalias. - Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

f. Interpretación más favorable. - Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas o en potencial situación de violencia en el ámbito laboral, además de cualquier servidores/as y trabajadores/as en situación de discriminación y/o acoso laboral.

g. No reincidencia. - Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Fase 1 - Solicitud de Intervención

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces; o, la máxima autoridad o su delegado.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a.** La persona afectada o su representante legal.
- b.** La Unidad Administrativa o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. La institución estará obligada a corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.

Fase 2 - Valoración Inicial

- a.** Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada de la Unidad de Administración del Talento Humano – UATH o quien haga sus veces, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.

- b.** Adicionalmente, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

Fase 3 - Resolución

7.2.1 Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a.** Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b.** Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c.** Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público.

7.2.2 Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se recomienda usar los siguientes modelos de intervención:

- a. Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la institución formado por:
 - Un (1) delegado de la Máxima Autoridad Institucional.
 - Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.
- b. Investigación:** En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

- c. Derecho a la defensa:** El Comité Asesor, solicitará al servidor/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

- d. Informe Final:** Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente; de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario. Asimismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, respecto de la actuación de la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.

- e. Proceso de Intervención:** Una vez que la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, mediante el Informe Final del Comité Asesor, analizará la pertinencia de iniciar un proceso disciplinario conforme lo establece la normativa pertinente.

- f. Activar medidas complementarias:** Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

g. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

7.2.3 Resolución de archivo

La Unidad Administrativa de Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a.** La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b.** La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme a la valoración inicial.

7.2.4 Seguimiento y control

La Unidad de Administración de Talento Humano – UATH, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

Asimismo, la Unidad de Administración de Talento Humano - UATH, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano, los registros de denuncias de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; y, las acciones implementadas, conforme el formato establecido por el Ministerio del Trabajo.



7.3 FASES DE ACTUACIÓN SECTOR PRIVADO

Fase 1 - Solicitud de Intervención

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo, el representante legal o quienes hicieren sus veces.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a.** La persona afectada o su representante legal.
- b.** El Departamento o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. La empresa estará obligada a corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.

Fase 2 - Valoración Inicial

- a.** Tras la recepción de la denuncia, se procederá a solicitar una valoración inicial:
 - Por parte de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales;
 - Una persona delegada por talento humano o el representante legal.
- b.** Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, en un plazo máximo de 10 días laborales la persona encargada de la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos o quien haga sus

veces, deberá recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales y testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad; así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.

c. Adicionalmente, la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

Fase 3 - Resolución

7.3.1 Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial, la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, se dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a.** Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b.** Activar los procedimientos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- c.** Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme al Reglamento Interno, previa la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

7.3.2 Activar Proceso de Intervención

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, dependiendo de la nómina de la empresa o institución se recomienda usar los siguientes modelos de intervención: Instituciones y/o Microempresas y Pequeñas Empresas

- a. Conformación del Comité Asesor:** Será un órgano de carácter permanente en la empresa formado por:

- Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.
- Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.

b. Investigación: En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Todos los trabajadores y trabajadoras, así como unidades y departamentos de la institución/empresa deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

c. Derecho a la defensa: El Comité Asesor, solicitará al trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

d. Informe Final: Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

e. Proceso de Intervención: Una vez que la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se la considerará como una falta disciplinaria.

Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.

f. Programa de Riesgos Psicosociales: De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.

g. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

h. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

Instituciones y/o Medianas (A y B) y Grandes Empresas

a. Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente ⁶ en la empresa formado por:

- Un (1) Médico Institucional o Médico Ocupacional;
- Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.
- Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciere sus veces.
- Un (1) Delegado de Trabajo Social (en caso de existir).

⁶ Debido al tamaño de la nómina de las Instituciones y/o microempresas y pequeñas empresas es necesario tener delegados fijos con la facultad de sancionar y estar capacitada en temas relacionados.

b. Investigación: En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.

Todos los trabajadores y trabajadoras, así como unidades y departamentos de la institución/empresa deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

c. Derecho a la defensa: El Comité Asesor, solicitará al trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

d. Informe Final: Finalizada la investigación, el Comité remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente de existir la presunción del cometimiento de una falta, remitirá el expediente a la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

e. Proceso de Intervención: Una vez que la Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, se la considerará como una falta disciplinaria.

Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.

f. Programa de Riesgos Psicosociales: De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.

g. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

h. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

7.3.3 Resolución de archivo

La Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos o quien hiciere sus veces, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a.** La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b.** La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

7.3.4 Seguimiento y control

La Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

En el caso de una inspección de trabajo, por una denuncia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, la empresa deberá presentar los registros del seguimiento ya tención de los casos de denuncia.

VIII. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

8.4 Garantías y medidas

Los servidores/as y trabajadores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la correspondiente Unidad de Administración de Talento Humano-UATH o Unidad de Talento Humano – Recursos Humanos, tendrán el apoyo de la institución o empresa para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.

El servidor/a y trabajador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

8.5 Medidas de sanción

Las medidas de sanción se aplicarán de acuerdo al sector:

- a.** Público: En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.
- b.** Privado: Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en sus Reglamentos Internos, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo ⁷, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo ⁸ al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador. En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo, el/la trabajador/a obtendrá la liquidación por despido intempestivo.

⁷ Código del Trabajo, Artículo 64, Reglamento interno (Congreso Nacional, 2005)
⁸ Código del Trabajo, Artículo 42, 44 y 46, De las obligaciones del empleador y del trabajador (Congreso Nacional, 2005)

8.3. Medidas adicionales

Sector Público: Las denuncias de acoso, discriminación y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo que se pongan en conocimiento del Ministerio del Trabajo, se remitirán a la institución correspondiente a fin de que se observe el proceso establecido en el presente protocolo.

Sector Privado: Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debería ser la última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa o instituciones y las vías de actuación interna.

Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- a. Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.
- b. Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- c. Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d. Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT de Madrid. (2018). Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Laboral. España: Primera Edición.
- Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. (2016). Guía de prevención/actuación ante el acoso laboral en la Administración Pública de la Región. Murcia.
- Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres. (2009). Guía de Procedimiento, para el abordaje del Acoso Sexual en el Trabajo. Montevideo: Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay.
- Miguel Ángel Ramos Padilla. (2012). Manual de Capacitación a Líderes Locales en Masculinidades y Prevención de la Violencia Basada en Género. Lima: Fondo de población de las Naciones Unidas – Sonimágenes.
- Conferencia Internacional del Trabajo Nro. 107. (2018) Informe V para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra.



sembramos
Futuro

Lenín

