

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.

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.

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

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.

- 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.



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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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:



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

- 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 FASES DE ACTUACIÓN EN 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:



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

- 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 hiciera 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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

7.2.3 Resolución de archivo

La Unidad Administrativa de Talento Humano - UATH o quien hiciera 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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.



7.2 FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

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.