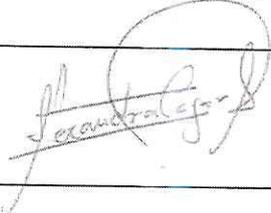


PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN. ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

EL PRESENTE PROTOCOLO FUE ELABORADO DE CONFORMIDAD CON LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO.: MDT-2020-244; Y SERÁ DIFUNDIDO EN UN TÉRMINO DE (60) DÍAS CONTADOS A PARTIR DE LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-244

	<b>ELABORACIÓN</b>	<b>APROBACIÓN</b>
<b>FECHA</b>	20/01/2021	21/01/2021
<b>ÁREA</b>	Unidad de Seguridad, Salud y Ambiente	Gerencia de Talento Humano
<b>FIRMA DE RESPONSABILIDAD</b>		



## 1 INTRODUCCIÓN:

Con el objeto de fomentar el derecho a la igualdad y no discriminación, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020- 244, normativa de aplicación obligatoria para **EMPLEADORES SUJETOS AL RÉGIMEN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**, donde se establece “*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*”

Este protocolo establece 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.

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.
- Pequeñas Empresas: Una empresa con una nómina de 10 a 49 personas.
- Medianas (A): Una empresa con una nómina de 50 a 99 personas.
- Medianas (B): Una empresa con una nómina de 100 a 199 personas.
- Grandes Empresas: Una empresa con una nómina de 200 personas o más.

## 2 EJES PREVENTIVOS:

- a) Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
- b) 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.

- c) 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.
- d) 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.

### 3 MARCO NORMATIVO

- a) Código del Trabajo Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 19-may.-2017.
- b) ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244. EXPEDIR EL PROCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.
- c) Que, el Capítulo III del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244, establece el *“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”*

### 4 FASES DE ACTUACIÓN PARA EL SECTOR PRIVADO

#### 4.1 Solicitud de Intervención

La denuncia será receptada por la Unidad de Talento Humano, Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo o el Representante Legal de la Institución. Están 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, se deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. El establecimiento está en la obligación de corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.

4.2 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 la 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.

4.3 Resolución:

4.3.1 Solución de Conflictos Laborales:

- a) Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- b) Activar 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 aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superara el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme el art. 44 del Código del Trabajo.

4.3.2 Activación del 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 el siguiente modelo de intervención:

**a) Conformación del Comité Asesor:**

- i. Un (1) Médico ocupacional.
- ii. Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.
- iii. Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales o quien hiciera sus veces.
- iv. Un (1) Delegado de Trabajo Social.

**b) Para la investigación:**

- i. 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.

- ii. La investigación no durará más de 10 días laborales, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por el Comité Asesor.
- iii. 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:**

- i. El comité asesor, solicitará al trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho (prueba que apoya la presunción de inocencia del acusado en el procedimiento administrativo sancionador), a fin de garantizar su derecho a la defensa.

**d) Informe Final:**

- i. Tras finalizar 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 para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio de Trabajo. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.
- ii. Adicionalmente, 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:**

- i. 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.
- ii. 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) Del programa de Riesgos Psicosociales:**

- i. De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.

**g) Activación de medidas complementarias:**

- i. Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.
- ii. En el caso de existir la Unidad de Trabajo Social, brindará atención a informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

**h) Comunicación de la Resolución:**

- i. Una vez aplicado todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

**4.3.3 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:

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

**4.3.4 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.

## 5 EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

### 5.1 Garantías y Medidas:

- i. Los trabajadores que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en los espacios de trabajo verificados por la correspondiente Unidad de Talento Humano, 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 administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.
- ii. El trabajador/a tendrá derecho a recibir ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta conseguir su restablecimiento.

### 5.2 Medidas de Sanción:

- i. 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.
- ii. 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 (Código del Trabajo Art. 42, 44, 46, de las obligaciones del empleador y del trabajador) 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.

### 5.3 Medidas de Adicionales:

- i. Las denuncias de acoso, discriminación y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, pueden ser puestas en conocimiento del Ministerio de trabajo en cualquier momento, sin embargo, esta vía de resolución debería ser la última opción de actuación, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa o instituciones y las vías de actuación interna.

Se deberá llegar al Ministerio de Trabajo en los siguientes casos:

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