MINISTERIO DEL TRABAJO



PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

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

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

9

VII. EJE DE ATENCIÓN
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 servidores/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

[1] FUENTE: CAN, Decisión 702, Articulo 3.

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,

[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.

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

[4] Asamblea Nacional, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Asamblea Nacional, 2018)

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:

[5] Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082 Normativa para Erradicar la Discriminación en el Ámbito Laboral, (MDT, 2017).

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 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 – Sonimagenes.
- 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.