



ANTES DE EMPEZAR



En noviembre del 2020, el Ministerio de Trabajo expidió este Protocolo en el marco de su Política Pública de Economía Violeta.



De aplicación **obligatoria** para sector público y privado. Para el efecto, deberán adaptar su normativa interna conforme a los preceptos del Protocolo.



El Protocolo establece los lineamientos para la creación de medidas para **prevenir la discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia** de género en los espacios de trabajo.

¿Qué se considera lugar de trabajo?



Cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución o Empresa.

Dicho Protocolo contempla 3 ejes:

- 1 De prevención
- 2 De atención
- 3 De reparación y sanción

1. EJE DE PREVENCIÓN

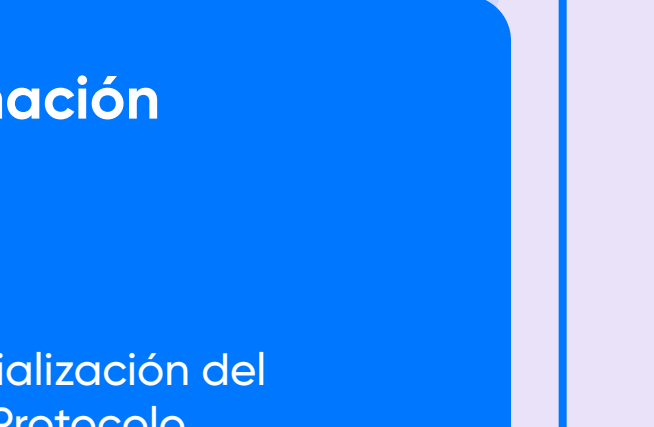
Implementación de una cultura preventiva, adoptando medidas como:

- Aplicación de políticas con planes, programas, proyectos, así como talleres de sensibilización para la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer.



Implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, con actividades como:

- Talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales.
- Cursos a directivos y mandos medios para la identificación de factores de riesgo y canalizar denuncias.



Medidas de prevención e información

Informar sobre actividades de prevención que deben desarrollarse y de los objetivos que se pretenden alcanzar, bajo seguimiento del área de Talento Humano o responsable equivalente.

Socialización del Protocolo.

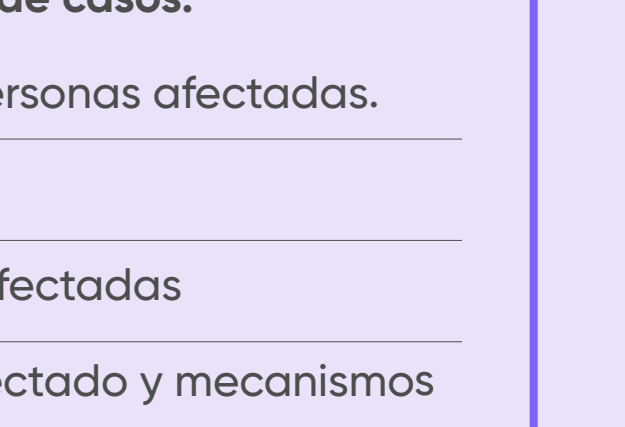
Realizar cuestionario de riesgos psicosociales y ejecutar el programa con todos los trabajadores.

Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa, aplicar cuestionarios específicos sobre la problemática detectada y realizar acciones para mejorar el clima laboral.

2. EJE DE ATENCIÓN

Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento:

- Toda acción debe plantearse desde una óptica de prevención, detección y actuación en la fase inicial.



- Garantías a aplicar en el proceso de atención de casos:

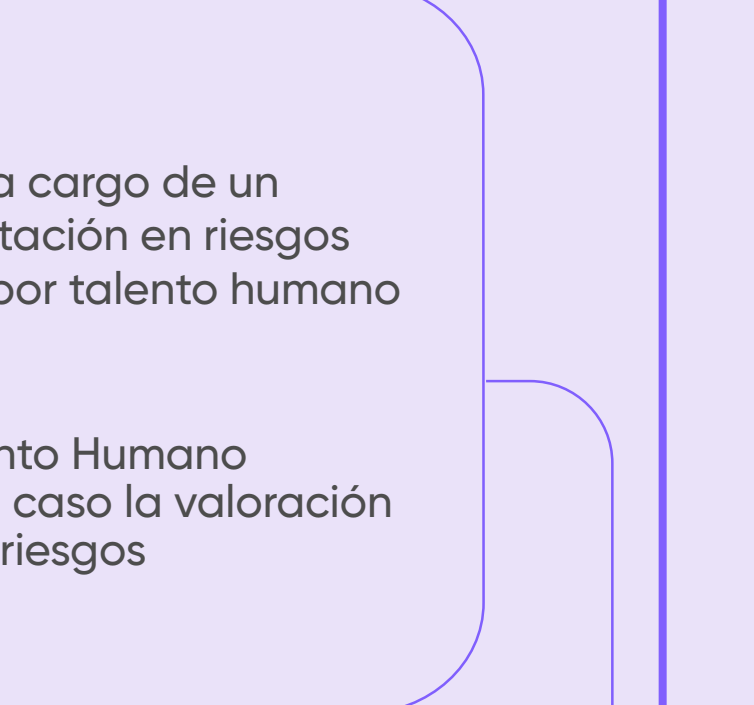
- Protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Guardar estricta confidencialidad.
- Imparcialidad y trato justo para las personas afectadas
- Medidas que protejan la salud del personal afectado y mecanismos para restituir los derechos lesionados.
- Prohibición de represalias por denuncias.
- Interpretación más favorable para los derechos y protección de las víctimas.
- Mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor.

Fases de actuación sector privado:

FASE 1

Solicitud de intervención

Denuncia oficial por recepción de recursos humanos.



FASE 2

Valoración inicial

- Solicitar una valoración inicial del caso a cargo de un profesional con conocimientos o capacitación en riesgos psicosociales o una persona delegada por talento humano o el representante legal.
- Recibida la denuncia, la Unidad de Talento Humano deberá recopilar información útil para el caso la valoración de un profesional con conocimientos en riesgos psicosociales.

FASE 3

Solución de conflictos laborales:

Si del informe inicial de valoración se concluye que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones que no se enmarcan en discriminación, acoso laboral o violencia contra la mujer, se podrá aplicar:

- Espacios de diálogo entre las partes
- Procedimientos de resolución de conflictos interpersonales (de existir).

- Sanción en caso de tratarse de una falta, según el Reglamento Interno, la cual no puede superar el 10% de remuneración del trabajador.

Activación de procesos de intervención

Si con la valoración inicial se tiene indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o violencia contra la mujer, se recomienda usar los siguientes modelos de intervención, en atención al tamaño de la empresa.

En medianas y grandes empresas

- Conformación del Comité Asesor.
- Investigación
- Derecho a la defensa
- Informe final
- Proceso de intervención
- Programa de riesgos psicosociales
- Activar medidas complementarias.
- Comunicación de la Resolución

A considerar:

La Unidad de Talento Humano deberá optar por archivar la solicitud en caso de dimisión de la denuncia por parte del denunciante, falta de objeto o indicios suficientes.

Seguimiento y control

- Unidad de Talento humano deberá llevar un registro y seguimiento de estos casos.
- En caso de una inspección de trabajo, la empresa deberá presentar los registros del seguimiento y casos de denuncia.

3. EJE DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

Garantías y medidas



Victimas tendrán el apoyo de la empresa para promover su **total restablecimiento y pleno ejercicio** de sus actividades laborales.



Posibilidad de cambiarlo a una unidad administrativa distinta, a bajo conocimiento, petición y aceptación de la víctima, sin una baja de responsabilidades.



El trabajador tendrá derecho a recibir **ayuda psicológica** necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el IESS.



Medidas de sanción

Sanciones se aplicarán conforme el Reglamento Interno, que **no superarán el 10%** de la Remuneración del trabajador.

Conductas denunciadas como acoso laboral serán valoradas por la **Autoridad del Trabajo**, según las circunstancias del caso y la gravedad.

A considerar:

Podrían ser causal para solicitar visto bueno ante un inspector de trabajo.

Medidas adicionales

- Pueden ser iniciadas en cualquier momento por el afectado.
- Decisión de formular la denuncia al Ministerio de Trabajo debería ser la última actuación para adoptar - agotar todos los canales de comunicación 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 causas de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriores.

c. Cuando las medidas no hayan sido incumplidas.

d. Cuando por estado físico o psicológico de la presunta víctima sean graves y no se aconseje las vías anteriores.

A considerar

Desde el Ministerio de Trabajo, se elaboró un **Proyecto de Ley de Economía Violeta** que plantearía reformas a diferentes cuerpos legales, estableciendo:



Deducciones adicionales para la contratación de mujeres.



Reducción de prácticas discriminatorias y equivalencia en igualdad de remuneraciones.



Licencia de maternidad y lactancia compartida: acuerdo entre los padres para el goce de esta licencia.

Cumplimiento de porcentajes mínimos de inclusión de pasantes.

Paridad de género en la conformación de directorios.

