



**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 2025**

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

www.unemi.edu.ec

@unemiecuaador



Rol/ Cargo	Firma
Elaborado por: Lcda. Jessica Peralta Chusán TRABAJADORA SOCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	
Revisado por: Dr. Patricio Carrión Carrión, Mgs. MÉDICO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	
Aprobado por: Ing. José Arturo Guevara Sandoya, Mgs. DIRECTOR DE TALENTO HUMANO	
Aprobado por: Ing. Gloria Del Carmen García Zúñiga REPRESENTANTE LEGAL	

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS	6
OBJETIVO GENERAL:	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	6
ALCANCE	6
MARCO NORMATIVO	7
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.....	7
LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP).....	8
DISPOSICIONES GENERALES.....	9
LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES)	9
EL MINISTRO DEL TRABAJO -No. MDT-2017-0082	12
Expedir la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral	13
DEFINICIONES	13
EJE DE ATENCIÓN.	16
FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.	17
Fase 1 - Solicitud de Intervención:.....	17
Fase 2 - Valoración Inicial:	17
Activar Proceso de Intervención.	18
.....	18
SEGUIMIENTO Y CONTROL	20
EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN.....	21
Garantías y medidas.....	21
MEDIDAS DE SANCIÓN.....	21
MEDIDAS ADICIONALES.....	21
REGISTRO DE LOS CASOS	22
RECOMENDACIONES	23
ANEXO 1	24

INTRODUCCIÓN

El mayor desarrollo de la tecnología para los puestos de trabajo, la globalización de los mercados y la necesidad de trabajadores multifuncionales han aumentado el grado de carga mental al que están expuestos, incluso por sobre los riesgos físicos en sectores tales como servicios, comercio y finanzas. El avance tecnológico en los puestos de trabajo, la globalización de los mercados y la creciente demanda de trabajadores multifuncionales han incrementado significativamente la carga mental en los empleados, superando incluso los riesgos físicos en sectores como los servicios, el comercio y las finanzas.

El programa se desarrolla reconociendo la importancia del estado de salud de los servidores, trabajadores y docentes, y su impacto en el desempeño seguro de sus actividades laborales. Su enfoque se centra en acciones preventivas, educativas y participativas, orientadas a promover hábitos y estilos de vida saludables, con el objetivo de reducir los riesgos en los espacios laborales.

El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020- 244 dice en su 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/o Toda Forma de Violencia Contra La Mujer En Los Espacios De Trabajo.”; por lo cual, es necesario este protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Establecer lineamientos para implementar medidas preventivas contra la discriminación, acoso laboral, violencia de género y cualquier forma de violencia en el entorno laboral, definiendo acciones para la identificación e intervención de estas conductas, y facilitando a los servidores y trabajadores el acceso a un procedimiento claro y adecuado para la presentación de denuncias, a través de la socialización del Protocolo, con el fin de promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso en la Universidad Estatal de Milagro.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, implementando políticas inclusivas que respeten las condiciones de salud y otras características personales.
- Prevenir y gestionar casos de discriminación, acoso laboral y violencia de género, mediante la identificación oportuna de situaciones y la implementación de procedimientos eficaces para la atención y protección de las víctimas.
- Garantizar la confidencialidad y protección de las personas que denuncian, víctimas o testigos, estableciendo mecanismos de denuncia ágiles y medidas contra represalias.

ALCANCE

El programa comienza con un diagnóstico general que involucra a los servidores docentes, administrativos y personal bajo el Código de Trabajo de la Institución, y culmina con el seguimiento de las medidas de control y prevención para evaluar su efectividad en el ámbito laboral.

El enfoque principal de este protocolo es el acoso laboral, una forma de violencia que afecta profundamente la calidad de vida de los trabajadores y limita el ejercicio de sus derechos. Si bien muchos países han considerado el acoso como una forma de

discriminación, su prevención y sanción siguen siendo temas clave en las legislaciones laborales internacionales.

En Ecuador, a pesar de la creciente tendencia mundial hacia la protección de los derechos laborales, no se ha realizado un seguimiento adecuado sobre el acoso laboral. Esto subraya la necesidad de fortalecer las políticas y normativas nacionales para garantizar sanciones claras y efectivas, especialmente en casos que involucren a grupos vulnerables.

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: 3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Art. 332.- Inciso segundo indica que “Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como las discriminaciones vinculadas con los roles productivos”

Art. 341.- El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición estaría, de salud o de discapacidad.

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los

del sistema nacional de inclusión y equidad social. El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado: 6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Art. 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

Art. 48.- Causales de destitución. - Son causales de destitución:

l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de

cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;

ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediato o inmediato o a una persona subalterna; y,

o Las demás que establezca la Ley.

DISPOSICIONES GENERALES

Décima novena. - Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR (LOES)

Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades. - El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica, de movilidad o discapacidad.

Art. 207.2.- Acoso. - En el ámbito de las instituciones de educación superior se considera que existe acoso, discriminación y violencia de género, cuando vulnere directa o indirectamente la permanencia y normal desenvolvimiento de la persona afectada, en la institución de educación superior. Estos casos serán conocidos siempre por el Órgano Colegiado Superior, además de las instancias pertinentes de acuerdo a la especialidad de la materia, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.

Art. 86.- Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior. - Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución

a) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia.

ACUERDO MINISTERIAL N°MDT-2020-244

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/o Toda Forma de Violencia Contra La Mujer En Los Espacios De 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.”

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.”

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada. - No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Art. 58.- De los contratos de servicios ocasionales. - Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad, en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley.

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.

DISPOSICIONES GENERALES “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.”

EL MINISTRO DEL TRABAJO -No. MDT-2017-0082

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 11 referente a los principios de aplicación de derechos, establece la igualdad de todas las personas y el total goce de los derechos, deberes y obligaciones. “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, la Constitución de la República, en su artículo 33 establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público señala como uno de sus objetivos y principios la no discriminación e inclusión laboral.

Que, mediante Acuerdo Ministerial 398, publicado en el registro oficial 322, del 27 de julio de 2006 se expidió la normativa regulatoria en materia laboral que prohíbe la terminación de relación laboral a personas con VIH-SIDA. Que, a través de los años se ha discriminado a las personas trabajadoras, por distinciones del color de su piel, sexo, religión, idioma, opinión o filiación política, origen social, condición migratoria, nacionalidad, estado civil, pasado judicial, discapacidad, poseer algún tipo de enfermedad, encontrarse en periodo de gestación, entre otros, que ha impedido que mantengan igualdad de oportunidades de trabajo, dando como resultado la precarización laboral; sin embargo con el presente acuerdo se busca un libre acceso al trabajo sin exclusión ni restricción, basados en el respeto e igualdad.

Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 154 numeral 1 dispone que, a las Ministras y Ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la Ley, 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; Por lo que, en ejercicio de sus atribuciones legales.

Expedir la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

Art. 1.- OBJETO. - El presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral estableciendo mecanismo de prevención de riesgos psicosociales.

Art. 2 DEFINICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.- Se entenderá como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencias hacia una persona basado en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con 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, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicios de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral. No se considerará como discriminación los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, experiencias necesarias y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante.

DEFINICIONES

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, et- ni, 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.

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 fuera de él 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.

Violencia contra la mujer en el ámbito laboral: Se entiende por violencia contra la mujer en el ámbito laboral cualquier acción que limite el acceso al empleo, la contratación, el ascenso, la estabilidad o la permanencia en el trabajo, incluyendo la exigencia de requisitos relacionados con el estado civil, maternidad, edad, apariencia física o posible gestación. También abarca la desigualdad injustificada en la remuneración o el condicionamiento de la contratación o permanencia en el empleo a cambio de favores sexuales, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Esta violencia puede ser perpetrada por cualquier persona con la que la víctima mantenga una relación laboral, sin importar la jerarquía.

Mobbing maternal: Mobbing es el término técnico de origen inglés que se utiliza en el ámbito laboral para describir algún tipo de hostigamiento físico, verbal o social de manera permanente a través de cuestiones laborales para atacar no solamente en el ámbito laboral sino también la vida privada de la víctima y de esta manera forzar el aislamiento social. Teniendo en claro la definición del mobbing podemos hacernos la idea de que hablamos al referirnos al mobbing maternal y las situaciones que la futura madre pueda llegar a vivir.

El mobbing maternal se refiere al acoso laboral dirigido específicamente a mujeres embarazadas o en período de lactancia. En algunos casos, estas trabajadoras no experimentaban previamente este tipo de acoso. El acosador persigue dos objetivos: primero, generar presión económica, ya que el embarazo implica costos para la empresa, buscando que la trabajadora abandone voluntariamente su puesto; y segundo, enviar un mensaje al resto de las empleadas, mostrando las consecuencias de quedar embarazada en el entorno laboral.

EJE DE PREVENCIÓN

Implementación de la cultura preventiva

Con el fin de asegurar que todos los servidores/as y trabajadores/as / Docentes 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.

EJE DE ATENCIÓN

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.

FASES DE ACTUACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Fase 1 - Solicitud de Intervención:

La denuncia deberá ser receptada de forma oficial en la Dirección de Talento Humano y el Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional o quien hiciere sus veces; o, la máxima autoridad o su delegado.

Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

La persona afectada o su representante legal.

La Dirección de Talento Humano o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Trabajadora Social Ocupacional

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:

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 Dirección de Talento Humano y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional 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.

Adicionalmente, la Dirección de Talento Humano y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes

Fase 3 – Resolución

Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial, la Dirección de Talento Humano y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, 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
- d) Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto.
- e) Activar los protocolos de resolución de conflictos interpersonales en caso de haberlos.
- f) Aplicar el régimen disciplinario, en caso de tratarse de una falta, conforme la normativa que rige para el sector público

Activar Proceso de Intervención

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.
- a) **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.
- b) **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.

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) **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 y el Área de seguridad y salud ocupacional, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del régimen disciplinario.

Así mismo, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente. No obstante, se pueden 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 y el Área de seguridad y salud ocupacional.

- a) **Proceso de Intervención:** Una vez que la Unidad de Administración del Talento Humano y el Área de seguridad y salud ocupacional 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.
- b) **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 asistirlos en la vía administrativa y judicial.
- c) **Comunicación de la Resolución:** Una vez aplicados todos los pasos indicados, se procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO

La Dirección de Talento Humano y el Gestión de Seguridad y Salud ocupacional 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.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Dirección de Talento Humano y el Gestión de Seguridad y Salud ocupacional, 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, reportará trimestralmente al Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Control de la Gestión del Talento Humano y el Área de seguridad y salud ocupacional, 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.

EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

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 Dirección de Talento Humano y Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, 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.

MEDIDAS DE SANCIÓN

En caso de confirmar la agresión, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente conforme a la normativa laboral vigente para el efecto.

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.

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. 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 aconsejan las vías anteriores

REGISTRO DE LOS CASOS

La Dirección de Talento Humano será la encargada de llevar un registro único y confidencial de todos los casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual, que será reportado trimestralmente al MDT en caso que existiere.

CONCLUSIONES

Es esencial difundir los mecanismos legales e institucionales que protegen a los trabajadores contra la violencia y el acoso laboral, así como los procedimientos para atender estos casos ante los organismos competentes.

Una recomendación clave frente al mobbing es fomentar una buena organización empresarial, con la participación activa de directivos y trabajadores, y promover un

liderazgo democrático que prevenga situaciones violentas y favorezca el trabajo en equipo.

Esta investigación resalta la violencia laboral como un factor determinante en el acoso en el lugar de trabajo y su impacto negativo en el ambiente laboral. En caso de ocurrir, los incidentes deben reportarse trimestralmente al Ministerio de Trabajo mediante una matriz de resoluciones ejecutadas por el Comité Asesor y la UADTH.

Es necesario realizar charlas sobre ambiente laboral y no discriminación bajo la Dirección de Talento Humano o Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, y archivar los procesos de manera confidencial una vez ejecutadas las resoluciones del comité asesor y la UAT

RECOMENDACIONES

Se recomienda socializar de manera formal e institucional el Protocolo de Prevención y Atención en Casos de Discriminación, Acoso y Violencia Laboral contra la Mujer para asegurar su conocimiento y aplicación efectiva.

Es importante fomentar un estilo de liderazgo democrático, evitando el autoritarismo que puede generar situaciones de violencia. Este enfoque promoverá un ambiente de trabajo en equipo y permitirá una participación activa de todos los colaboradores de la UNEMI.

Se sugiere realizar sesiones de socialización de 15 a 20 minutos en los puestos de trabajo, con el objetivo de sensibilizar sobre la violencia laboral como una variable clave en los casos de acoso y su impacto en el ambiente laboral.

Es recomendable organizar talleres y capacitaciones sobre el ambiente laboral y la no discriminación, a cargo de la Dirección de Talento Humano o la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Se sugiere identificar y activar los casos bajo estricta confidencialidad para garantizar un manejo adecuado y respetuoso de la información.

ANEXO 1

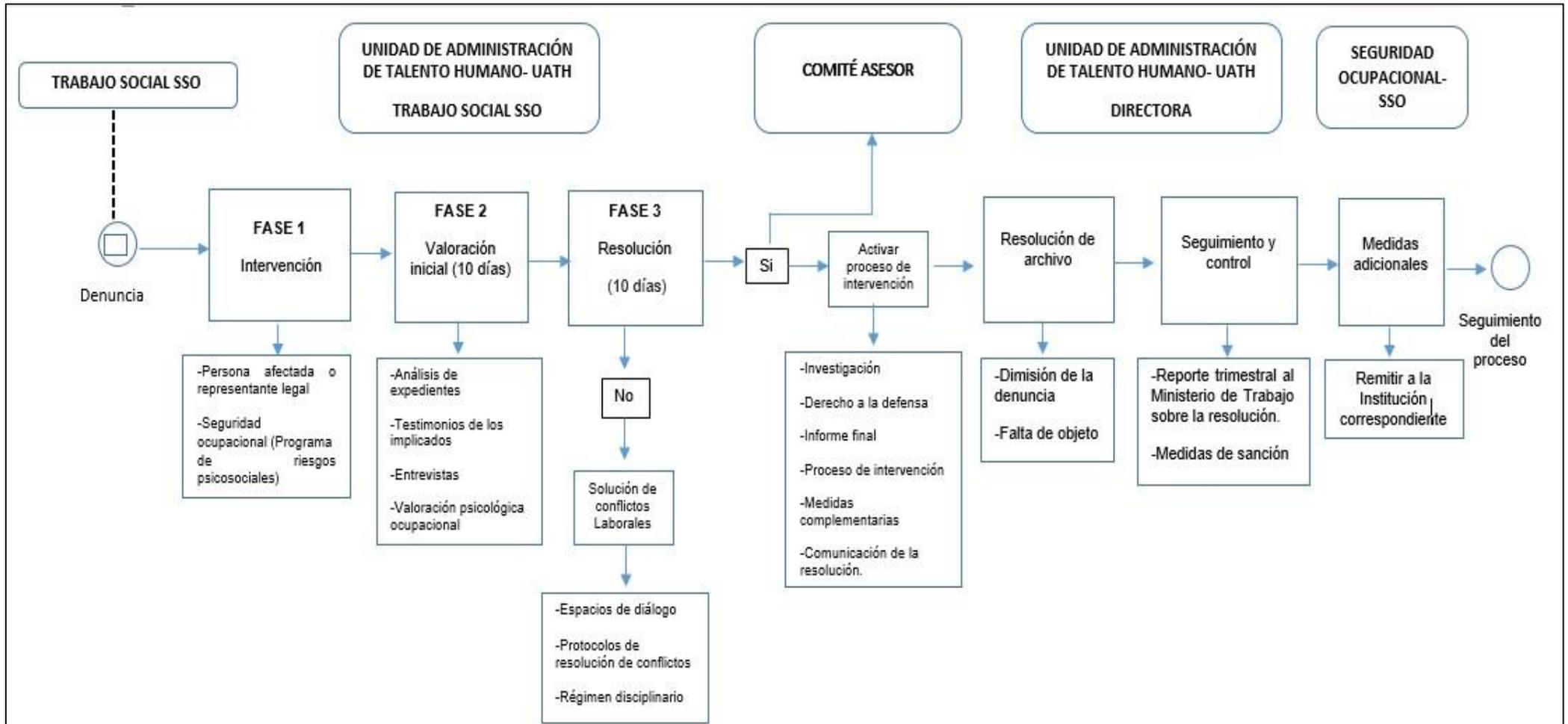
FORMATO DE DENUNCIA PARA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ESPACIOS DE TRABAJO

Datos de la persona						
Nombres y Apellidos						
Sexo			Genero			
Mujer	Hombre	Masculino	Femenino	Otro		
Edad	Cedula	Pasaporte		Nacionalidad		
Dirección domiciliaria	Calle			Numero		
Teléfono fijo:	Teléfono celular:					
Discapacidad	Física	Intelectual	Sensorial	Psicológica	Mental	Otra
Autoidentificación	Indígena	Afroecuatorialiana/o	Montubiana/o	Mestiza/o	Blanca	Otra
Estado civil	Soltera/o	Casada/o	Unión de hecho	Viuda/o	Divorciada/o	
Movilidad Humana	Migrante		Refugiada	País de origen		
Facultad/ Área a la unidad a que pertenece:	Escuela /					
Datos sobre la agresión:						
Fecha de la agresión:				Hora de la agresión:		

Lugar de la agresión					
Tipo de agresión:	Física	Psicológica		Sexual	
Frecuencia:	Primera vez	Ocasional	Permanente		
Nombre de la persona agresora (en caso de conocerla)					
Puesto, función o relación con la Universidad: PERSONAL UNIVERSITARIO / ALUMNO / AUTORIDAD/ ADMINISTRATIVO					

ANEXO 2

FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTOS Y ACTUACIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN ESPACIOS DE TRABAJO (MDT)



Observación: En caso de que el profesional de Trabajo Social o cualquiera que formase parte del Comité asesor se encuentre involucrado/a habilitará a un integrante de Seguridad y Salud Ocupacional para que asuma el proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (BOE no. 209, de 1 de septiembre).

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE n.o 307, de 24 de diciembre).

Smyth JM *et al.* Daily psychosocial factors predict levels and diurnal cycles of asthma and peak flow. *J Behav Med* 1999; 22 (2): 179-93.

O'Leary A. Stress, emotion and human immune function. *Psychological Bulletin* 1990; 363-82.

INSHT. (2014). *Factores Psicosociales, Metodo de Evaluacion, Version 3.1. F-psico*. Madrid, INSHT. Recuperado el 10 de septiembre de 2017 de <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>

Peters ML, Godaert GLR, Ballieux RE, Brosschot JF, Sweep FCGJ, Swinkels LMJW, van Vliet M, Heijnen CJ. Immune responses to experimental stress: effects of mental effort and uncontrollability. *Psychosomatic Medicine* 1999; 61 (4): 513-24.

House JS, McMichael AJ, Wells JA, Kaplan BH, Landerman LR. Occupational stress and health among factory workers. *J Health Social Behaviour* 1979; 20: 139-60.

Duffy LC *et al.* Relevance of major stress events as an indicator of disease activity prevalence in inflammatory bowel disease. *Behav Med* 1991;17 (3): 101- 10.

Levenstein S *et al.* Stress and exacerbation in ulcerative colitis: a prospective study of patients enrolled in remission. *Am J Gastroenterol* 2000;95 (5): 1213- 20.

SENESCYT. (2018). Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior. *acdemocracia*, 2-5.

Ministerio de Trabajo. (2018). *Ministerio de Trabajo*. Quito. Obtenido de Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en espacios de trabajo

Feijoo D, Ginesta E, Alambiaga-Caravaca AM, Azorín M, Córcoles E, Botella J, Alacreu M, Climent MT, & Moreno L. (s.f.). *Anexo 2 Mini-Mental State Examination*

(MMSE) versión. Obtenido de
https://www.farmaceuticoscomunitarios.org/anexos/vol11_n1/ANEXO2.pdf

