

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS LABORALES.



Elizabeth Constante

Técnico de Seguridad e Higiene del Trabajo

Marco legal

- Constitución de la República del Ecuador . Art. 331.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Art 1 y 2.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José. Art. 1
- Registro Oficial Suplemento Nro. 153.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer.
- Convenios 100-111 -156 OIT



Marco legal

- Código Orgánico Administrativo. Art. 130.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Art. 4.
- Ley Orgánica del Servicio Público. Art. 1
- Código de Trabajo. Art. 42.
- Acuerdos Ministeriales 398-206, 082-2017, 135-2017.



Acuerdo ministerial MDT 244-2022

Discriminación en el espacio laboral

Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas 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.

Identidad de género	Discapacidad
Orientación sexual	Etnia
Sexo	Idioma
Género	Religión
Edad	Nacionalidad
Enfermedad catastrófica	Lugar de nacimiento
Portar VIH/SIDA	ideología, opinión política
	Condición migratoria
	Estado civil, pasado judicial,
Estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia	



Acoso sexual verbal en el círculo laboral

- Se ocasiona cuando el perpetrador de hostigamiento y acoso sexual **genera un clima laboral intimidatorio, hostil o humillante** para el trabajador, es decir **mediante la palabra realiza insinuaciones, toqueteos bromas, comentarios de carácter sexual no consentidas,** que van en detrimento de la persona.



Acoso sexual en el ámbito laboral

- Se refiere a **conductas verbales, físicas o ambas, de carácter sexual, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y no consentida** hacia la persona que lo sufre.

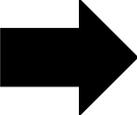
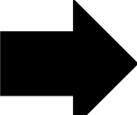
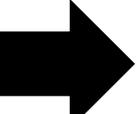


Violencia contra la mujer en el espacio de trabajo.

- Acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual.



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

CAPITULO I, II, IV, V		OBJETIVO PRINCIPAL Y ESPECIFICOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN, MARCO NORMATIVO Y GLOSARIO DE TERMINOS
CAPITULO VI		EJE DE PREVENCIÓN
CAPITULO VII		EJE DE ATENCIÓN
CAPITULO VIII		EJE DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

EJE DE PREVENCIÓN

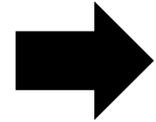
Implementación de cultura preventiva: compromisos, políticas, planes y proyectos, talleres de sensibilización, campañas comunicacionales permanentes.

Programa de riesgos psicosociales: talleres de prevención, seminarios y cursos para canalizar denuncias

Medidas de prevención e información : socializar el protocolo, cuestionario de riesgos psicosociales, cuestionarios específicos de mejora de clima laboral

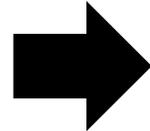
Eje de atención

CRITERIOS PARA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO



IMPARCIALIDAD, PROTECCIÓN Y RESTITUCIÓN A LAS VÍCTIMAS, PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS, INTERPRETACIÓN MAS FAVORABLE, NO RÉINCIDENCIA.

FASES DE ACTUACIÓN SECTOR PRIVADO



INTERVENCIÓN, VALORACIÓN INICIAL, RESOLUCIÓN.

EJE DE ATENCIÓN

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN
(DENUNCIA,
CONFIDENCIALIDAD, SUT,
PRESENCIAL)
MDT-3 DIAS

VALORACIÓN INICIAL (RECOPIACION DE
INFORMACIÓN, CONFIDENCIALIDAD,
VALORACION DE PROFESIONAL, RIESGOS
PSICOSOCIALES, COMPARENCIAS)
(10 DIAS)

1.- RESOLUCIÓN SOLUCION
DE CONFLICTOS (NO
DISCRIMINATORIO)

1.- RESOLUCION PROCESO
DE INTERVENCIÓN (
DISCRIMINATORIO)

RESOLUCION ARCHIVO

RESOLUCIÓN SEGUIMIENTO
Y CONTROL

ACTIVAR PROCESO DE INTERVENCIÓN

SECTOR
PRIVADO

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ ASESOR
INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA
DERECHO A LA DEFENSA DEL ACUSADO
INFORME FINAL
PROCESO DE INTERVENCIÓN
PROGRAMAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES
MEDIDAS COMPLEMENTARIAS
COMUNICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

CONTENIDO DE LA DENUNCIA

- A) Designación de la autoridad ante quien se presenta la denuncia (Titular de la Unidad de Talento Humano o quien hiciera sus veces);**
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, cargo que ocupa en la empresa, y dirección domiciliaria de la o el denunciante;**
- c) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;**
- d) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia;**
- e) Correo electrónico del lugar en el que debe notificarse al denunciado, en caso de conocer;**
- f) Medios de prueba del acto denunciado, en caso de poseer; y,**
- g) Correo electrónico del denunciante para recibir notificaciones.**

Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de revisar la denuncia no podrá dejar de atender y/o analizar la misma, por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte del denunciante.

La denuncia podrá ser presentada a través de cualquier medio físico o digital con la debida firma de respaldo.



RUTA DEL PROTOCOLO



EJE DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- 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 colaborador 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.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

1. Confidencialidad.
2. Protección
3. Imparcialidad.
4. Prohibición de represalias
5. Interpretación más favorable
6. No reincidencia



MEDIDAS DE SANCIÓN

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.

COMO IDENTIFICAR ACOSO

- https://youtu.be/Vi5p3cnQu_A?si=IR3epdzKPX86cx-W

COMO IDENTIFICAR ACOSO

- https://youtu.be/Vi5p3cnQu_A?si=IR3epdzKPX86cx-W



Muchas
Gracias