

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

El Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244, acordó 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, cuyas disposiciones detallamos a continuación:

De la responsabilidad:

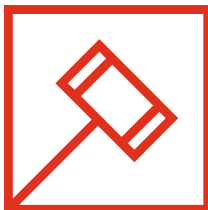
Tanto el Estado, los empleadores, servidores públicos y trabajadores son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad dentro del ámbito laboral.

Adopción de medidas de prevención

Todas las instituciones y entidades del sector público y los empleadores del sector privado deberán adaptar su normativa interna a lo establecido 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 y demás lineamientos definidos por el Ministerio del Trabajo.

- **Procedimiento de denuncia en casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer:**

De la denuncia



Cualquier trabajador víctima o testigo de un acto de discriminación o acoso laboral podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:



De manera personal en ventanillas de la Dirección Regional de Trabajo



De manera virtual, a través del Sistema Único de Trabajo [SUT] en la página web del Ministerio de Trabajo

De los requisitos de admisibilidad de la denuncia:

- Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector de Trabajo)
- Datos de la persona denunciante
- Nombre y RUC del empleador
- Datos de la persona denunciada y su cargo
- Narración clara y detallada de los hechos
- Dirección del lugar de notificación al denunciado
- Medios de prueba de hecho denunciado
- Correo electrónico del denunciante

Del procedimiento

El procedimiento de denuncia y sus plazos de tramitación se encuentran determinados en el presente Protocolo de prevención.

Consideraciones relevantes:

- Si el empleador no es parte en las agresiones, deberá probar que no conoció los hechos y que ha implementado y ejecutado 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, para descargar su responsabilidad por omisión.
- Si el empleador no ha implementado y ejecutado 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, el Inspector del Trabajo pondrá en conocimiento de la Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, quien elaborará el informe de sanción para la empresa.

Del término para la implementación del Protocolo

En el término de 60 días contados desde el 25 de noviembre de 2020, todos los empleadores deberán elaborar, socializar y entregar a todo su personal 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.

Cualquier consulta favor remitirla a ec_tax_news@pwc.com

PwC Asesores Empresariales Cía. Ltda.