



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

**TRABAJO DE TITULACION**

TEMA:

“ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT 2020-244 SOBRE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO”

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADA

LÍNEA/S DE INVESTIGACIÓN:

13. Derecho, Participación, Gobernanza, Regímenes políticos e instituciones.

AUTOR/A: JAZMÍN ARACELY VILCA MERA

ASESOR: MGS. HENRY FRANCO

IBARRA, JULIO-2022

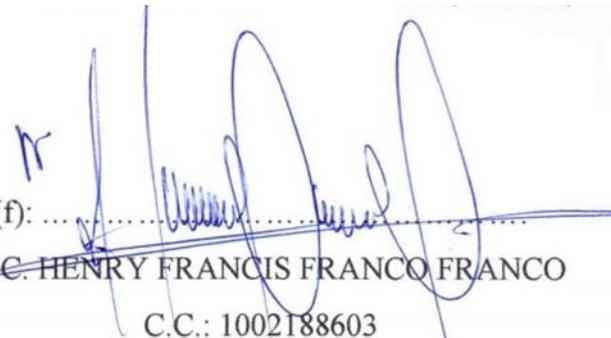
Ibarra, 06 de septiembre de 2022

Mgs. Henry Franco

ASESOR


**CERTIFICA:**

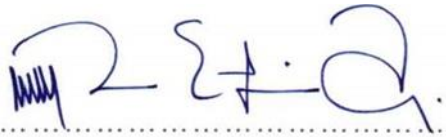
Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.


  
(f): .....  
~~MSC. HENRY FRANCIS FRANCO FRANCO~~  
C.C.: 1002188603

## PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

  
(f): .....  
MSC. HENRY FRANCIS FRANCO FRANCO  
C.C.: 1002188603


  
(f): .....  
MSC. MARÍA ROSARIO ESPINOZA ANDRADE  
C.C.: 1003155130

  
(f): .....  
PHD. BARTOLOMÉ GIL OSUNA  
C.C.: 1758922585

## ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, JAZMÍN ARACELY VILCA MERA, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 06 de septiembre del 2022

f)  .....

JAZMÍN ARACELY VILCA MERA

C.C. 1003558507

## AUTORÍA

Yo, JAZMÍN ARACELY VILCA MERA, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1003558507 declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del (los) autor (es), y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f)  .....

JAZMÍN ARACELY VILCA MERA

C.C. 1003558507

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: JAZMÍN ARACELY VILCA MERA, con CC: 1003558507, autora el trabajo de grado intitulado: “ANÁLISIS JURIDICO DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT 2020-244 SOBRE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO”, previo a la obtención del título de Abogado en la Escuela de jurisprudencia.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 06 de septiembre de 2022

f)   
.....

JAZMÍN ARACELY VILCA MERA

C.C. 1003558507

## **DEDICATORIA**

*Dedico mi trabajo de titulación en primer lugar a Dios por permitirme cumplir con una de las metas más importantes en mi vida.*

*Dedico este logro en mi vida, a mis padres Alexandra Mera y Hernán Vilca, por ser mis formadores por todo el esfuerzo que han hecho durante este tiempo para poder llegar a ser una profesional, mis hermanos Mateo Vilca y Jhosue Vilca, ya que son lo más sagrado de mí vida y motivadores de lo que ahora soy como persona y profesional.*

*Finalmente, quiero dedicar este trabajo en el que me he esmerado mucho en realizarlo, a mi amiga Dani Espinosa, quien me ha acompañado durante este proceso estudiantil y guía mis pasos en mi vida personal y profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco infinitamente a los docentes que han forjado mi formación académica, por todo el conocimiento impartido y los valores éticos practicados durante su enseñanza, por permitirme realizarme como profesional en la rama que tanto me apasiona.*

*Agradezco a la PUCESI, a su cuerpo docente de las diferentes escuelas, personal administrativo, seguridad, personal de servicio; por la dedicación y esfuerzo en cada una de sus labores, permitiendo que alcancemos nuestra meta de graduarnos como profesionales.*

## ÍNDICE

RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	10
1. ESTADO DEL ARTE .....	15
2. MATERIALES Y MÉTODOS.....	22
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
4.1 Análisis Documental .....	23
4.2 Resultado de la Entrevista dirigida a Talento Humano, Régimen Disciplinario y Defensoría Pública .....	36
4.3 Resultado de la Entrevista dirigida a víctimas de discriminación o acoso laboral ....	49
4.4 Discusión.....	57
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
5.1 Conclusiones .....	60
5.2 Recomendaciones.....	61
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	63
7. ANEXOS.....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Derecho a la igualdad.....	25
<b>Figura 2.</b> Violencia en contra de la mujer.....	27
<b>Figura 3.</b> Lugares en donde se ejerce la violencia laboral.....	28
<b>Figura 4.</b> Acciones que deben realizar los Estados que han ratificado el Convenio 190 de la OIT.....	29
<b>Figura 5.</b> Tipos de violencia en contra de la mujer.....	33
<b>Figura 6.</b> Proceso de denuncia .....	34

## **RESUMEN**

El presente estudio se efectuó con el objeto de determinar la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244, siendo 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 comprender su alcance en el ámbito jurídico, para lo cual, se efectuó la revisión de la legislación ecuatoriana y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, que se han promulgado con la finalidad de actuar frente a los casos violencia en todos los ámbitos, principalmente en los establecimientos laborales, para determinar el alcance de este Acuerdo Ministerial y establecer las formas de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral. Para lo cual se realizó una investigación cualitativa, con el nivel de profundidad descriptivo, mediante la aplicación del método normativista, el método socio-jurídico y el método inductivo- deductivo, permitiendo analizar la problemática del acoso laboral en contra de la mujer, alcanzando los resultados de que a pesar de existir normas y mecanismos de actuación frente a casos de violencia, en el ámbito laboral se encuentra limitadas las rutas de acción para atender eficazmente a las víctimas, por medio de la articulación de instituciones públicas y privadas.

**PALABRAS CLAVE:** Prevención, atención, discriminación, acoso laboral, violencia, trabajo.

## **ABSTRACT**

The present study has been demonstrated in order to determine the application of the Ministerial Agreement No. MDT 2020-244, being the protocol for the prevention and care of cases of discrimination, workplace harassment and/or all forms of violence against women in public spaces. of work and understand its scope in the legal field for which, the revision of the Ecuadorian legislation and the international instruments of Human Rights, which have been promulgated with the purpose of acting against cases of violence in all areas, was carried out. mainly in labor establishments, to determine the scope of this Ministerial Agreement and establish the forms of prevention and attention to cases of discrimination and workplace harassment. For which a qualitative investigation was carried out, with the level of descriptive depth, through the application of the normative method, the socio-legal method and the inductive-deductive method, managing to analyze the problem of workplace harassment against women, reaching the results that despite the existence of norms and mechanisms of action against cases of violence, in the workplace the routes of action to efficiently attend to the victims are limited, through the articulation of public and private institutions.

**KEYWORDS:** Prevention, care, discrimination, workplace harassment, violence, work.

## **INTRODUCCIÓN**

El propósito de la presente investigación es un analizar desde la esfera jurídica del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 sobre la prevención y atención de casos de discriminación, el acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Se empleó el enfoque cualitativo para guiar la investigación partiendo de la descripción del problema, explicando y ofreciendo soluciones para solventar los diferentes vacíos legales, con un nivel de análisis descriptivo y poder construir aspectos relevantes que aporten con notables conclusiones.

La presente investigación es el normativista, mediante la observación y analizar el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244, en el que se refiere al 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 como una forma de promover la erradicación de estos casos de violencia en las diferentes empresas y entidades.

Estudio que tendrá un estudio técnico con base documental, con el objeto de obtener diversa información de acuerdo al tema y a la vez la práctica de diferentes recursos los como la entrevista las cuales contribuirán a un mejor análisis del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 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 como forma de promover la erradicación de casos de violencia en las diferentes empresas y entidades.

La importancia de la presente investigación es que en los últimos años han aumentado los casos de acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, en muchos de estos casos las víctimas no denuncian estos hechos, por lo cual el análisis de este acuerdo ministerial es de suma importancia.

Es necesario mencionar que el objetivo de esta investigación es analizar el acuerdo ministerial MDT 2020- 244, mediante la revisión de la legislación ecuatoriana y los instrumentos internacionales sobre la discriminación y acoso laboral, proponiendo mecanismos para erradicar y disminuir los casos de acoso laboral, que a la vez podamos determinar el alcance del acuerdo ministerial.

La problemática se encuentra en conformidad con la realidad de que, los derechos de los trabajadores están regidos por las garantías y principios constitucionales, promoviendo la igualdad, en búsqueda constante de la erradicación de todos los tipos de violencia como lo son la discriminación y el acoso. En este estudio en particular tiene injerencia en el ámbito laboral, cabe mencionar que existen múltiples formas que se configuran como violencia laboral, considerando que no existe una lista taxativa, sin embargo, existen formas de identificar cuando una persona es víctima de violencia laboral.

Los instrumentos internacionales y la legislación nacional, se establecieron un conjunto de normas encaminadas a la protección de los derechos de las y los trabajadores, por ello, el Convenio sobre la violencia y el acoso (2019) determina el acoso laboral es “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico” incluyendo a lo mencionado la violencia y el acoso en razón del género.

La discriminación impulsa la producción de violencia en este enfoque en específico en cuanto se refiere a ámbito laboral, en el que las mujeres son quienes sufren este tipo de actos perpetrados por sus compañeros o jefes de trabajo. Las normas ecuatorianas sancionan este tipo de conductas, pero muchos de los casos no son denunciados o no existe forma de comprobar estos actos de violencia, porque los elementos de prueba suelen ser insuficientes para establecer una imputación legal.

En acuerdo a lo mencionado, la Organización Internacional del Trabajo establece que “la no discriminación es un derecho humano fundamental para los trabajadores, quienes deben tener acceso a elegir libremente un trabajo, que les desarrolle y permitir mantener, con su salario, un nivel de vida digno”. Por eso se promulgaron los Convenios 100 y 111 emitidos por la OIT, que han sido ratificados por el Ecuador, contemplan la obligación de los Estados de ejecución de políticas que promueven la igualdad de oportunidades y de trabajo, en materia laboral.

El Convenio 111 de la OIT establece que discriminación en el empleo es cualquier distinción o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; este Convenio dispone que sí es posible establecer condiciones para la contratación, es decir, si para un puesto de trabajo se requiere un número determinado de años de experiencia y cierto nivel específico de preparación, eso no es un hecho discriminatorio, porque son condiciones objetivas que se requiere para la vinculación del trabajador.

En concordancia, la Constitución del Ecuador de 2008 dispone la prohibición de discriminación por cualquier causa. Por un lado, el artículo 11 establece la obligación del Estado de garantizar el efectivo goce de los derechos e instrumentos internacionales sin discriminación, especialmente, en educación, salud, alimentación, seguridad y agua. Por otro lado, en el numeral 2 del artículo 11 ibídem, dispone que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, por lo que nadie podrá ser discriminado, otorgando al Estado la posibilidad de generar medidas de acción afirmativa, es decir beneficios para promover igualdad real. En la supra norma también establece en su artículo 33 que “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad (...), en concordancia con el artículo 331 ibídem que menciona:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

El Código del Trabajo tuvo una reforma en el año 2017, en la que se estableció como eje principal la obligación del empleador de implementar programas de capacitación y políticas, para identificar acoso laboral y prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación y se incluyó el pago de una indemnización especial de un año, a favor del trabajador que haya sufrido un despido discriminatorio. Así mismo, el Código también dispone de la obligación del empleador privado de pagar a trabajos que son iguales, la misma remuneración, sin discriminación de ninguna naturaleza.

En la misma línea de lo mencionado, en junio de 2017, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo 0082, que establece “la prohibición de discriminación, no solo durante la relación laboral, sino también durante la etapa de precontractual”, la emisión de esta disposición es un avance importante en el Ecuador, para evitar la discriminación en el empleo, porque establece los lineamientos básicos que deben tener en cuenta los empleadores privados, al momento de la contratación y durante la relación laboral, considerando la responsabilidad que tiene el Estado de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso.

Finalmente, conforme a lo mencionado que antecede al Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 que determina un 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, se promulgó con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo específicamente de las mujeres en el lugar de desempeño de las actividades laborales.

El problema de este estudio es efectuar cuales son los mecanismos de prevención y atención en los casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, siendo esta la responsabilidad del Estado de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y exigir la igualdad en las empresas e instituciones en particular en el trato de las mujeres.

Por lo expuesto, en la legislación ecuatoriana desde la Constitución del 2008 contemplo un compendio de garantías encaminadas a alcanzar el buen vivir, es así que se enfoca en establecer derechos esenciales para los trabajadores en general, promoviendo una cultura de igualdad y erradicación de la discriminación, acoso laboral y todo tipo de violencia que pueda infringirse en contra de la mujer.

El objetivo general es analizar el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244, 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 lo cual, se formularon los siguientes objetivos

específicos: revisar la legislación ecuatoriana y los instrumentos internacionales sobre la discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; explicar el procedimiento que se realiza en los casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo; determinar el alcance del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 sobre 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.

Los beneficiarios son las y los trabajadores, ya que, se trata de sus derechos fundamentales que deben ser tutelados por el Estado, creando normas y políticas públicas adecuadas y oportunas con el objeto de promover la igualdad laboral y la erradicación de todas las formas de violencia en contra de la mujer. De la misma forma es beneficioso para la sociedad en general para que comprendan la connotación y el alcance del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 sobre la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Se impulsa también al conocimiento de los profesionales del derecho sobre la discriminación, acoso laboral y todas las formas de violencia que atentan contra la dignidad humana y la igualdad que tiene lugar en el campo laboral.

El objetivo de este estudio está enfocado en analizar desde el punto de vista jurídico el acuerdo ministerial No. MDT. 2020-244 que está encaminado en la prevención y atención en casos de discriminación, acoso laboral y todas las formas de violencia en contra de la mujer en los espacios de trabajo, considerando que en los últimos años se han ido incrementando estos casos controversiales, cabe mencionar que en muchos casos las víctimas no denuncian estos hechos, por lo cual, este acuerdo ministerial es de suma importancia en el ámbito jurídico.

El presente estudio se encuentra en conformidad con el Plan Nacional “Toda una Vida” (2017-2021) en el Eje 1, en el objetivo 1 que expresa “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas”, en virtud de que los derechos de los trabajadores en el ámbito tanto nacional como internacional, para lo cual, se contemplaron algunas

convenciones y normas legales encaminados a la protección de estos derechos de no discriminación y de no violencia de ninguna índole hacia las mujeres en su lugar de trabajo.

En concordancia a lo mencionado también se encuentra este análisis en la línea de investigación de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en el numeral 12 que manifiesta “Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos”.

## **1. ESTADO DEL ARTE**

El acoso laboral es una forma de violencia ejercida en este caso hacia las mujeres, por lo cual, Jiménez (2014) en su investigación denominada “*El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas*”, afirma:

El acoso laboral o mobbing “es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos o superiores, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años. Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas (p. 36).

El acoso laboral puede tener lugar en diferentes situaciones considerando que las víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres las cuales, sufren de violencia de diferente índole en el entorno laboral la cual puede ser física, psicológica o sexual. Las normas o políticas públicas que se deben implementar para disminuir y erradicar estos actos de violencia están a cargo del Estado, porque él es el principal protector de los derechos fundamentales, en este caso del derecho a la no discriminación en los establecimientos de trabajo.

En concordancia con lo manifestado Toro y Gómez (2016) en su estudio titulado “*Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina*”, afirman:

La violencia laboral ha sido reconocida como un problema de creciente relevancia social, por las graves consecuencias que produce. En virtud de ello los factores determinantes o facilitadores de la violencia laboral en un primer elemento a destacar es la clara preeminencia del acoso psicológico acompañado de otros tipos de acoso como el sexual efectuados por parte del empleador o compañeros de trabajo (p.115).

La violencia laboral se determina como un fenómeno social, que causa graves consecuencias en las personas que lo padecen, en este estudio en particular con relación a las mujeres, quienes son las más susceptibles de ser objeto de violencia, misma que puede ser de diferentes indoles, afectando la integridad personal. En este estudio se hace énfasis a la violencia laboral, misma que impide que la mujer pueda realizar sus tareas en armonía, considerando que estas agresiones pueden ser temporales o permanentes, conllevando conlleva a ciertos estados mentales negativos como la depresión, el estrés y en casos extremos el suicidio.

Por consiguiente, González (2018), en su investigación titulada “*La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes*”, resalta que:

No caben dudas de que la subordinación de las mujeres está socialmente institucionalizada. Lo llamativo del tema es que muchas veces es la propia mujer la que discrimina y ejerce mobbing contra otra mujer. Cualquier desigualdad de las relaciones laborales entre hombres y mujeres por motivo o en ocasión del género, sea que provenga de hombres como de mujeres, debe ser reputada como discriminativa. Nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos prohíben este tipo de conductas, ya que básicamente atentan contra la dignidad de las personas. (p. 19)

La igualdad de género debe ser algo fundamental en el ámbito laboral, debiendo así formular algunas políticas públicas para que se dé cumplimiento con lo que emana el ordenamiento jurídico. Si bien es cierto, los cambios deben ser más profundos, principalmente en la estructura de la educación, puesto que, es en esta esfera donde se puede cambiar el paradigma en la estructura de violencia.

Por otro lado, Vilacreses (2019) en su estudio titulado “*Acoso laboral por discriminación*”, expresa:

Es obligación del empleador tal como se lo establece en el numeral 36 del artículo 42, del Código del Trabajo, implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. Le está prohibido al empleador, tal como lo establece el literal “m”, del artículo 44 *ibídem*, el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión (sp).

La responsabilidad que tienen las empresas e instituciones es de implementar en su empresa formas para evitar la violencia mediante constantes capacitaciones y también en virtud de ciertas normas de convivencia en los espacios laborales; los empleadores deben impulsar el respeto mutuo desde su dirección como cabeza de dicha organización debe efectuar actitudes de respeto hacia sus trabajadores, sin realizar actos de discriminación o violencia.

Los efectos del acoso laboral tienen diferentes alcances, por lo cual, Coba (2019) en su investigación denominada “*El acoso laboral en el Ecuador*”, manifiesta:

Se puede determinar que, el Acoso Laboral, son acciones despreciables en nuestra sociedad, por cuanto estas actitudes verdaderamente destruye a todo ser humano mediante prácticas que afectan a las mujeres y puede darse inclusive a hombres con ataque sexuales, hacen daños a las personas en forma permanente que les puede llevar a la muerte mediante suicidios repentinos, esta práctica se la viene dando en todo tipo de establecimientos, no solo en el trabajo, sino también en los centros educativos por ejemplo, se puede decir un mal de la sociedad actual (p. 2).

El acoso laboral tiene cabida en los espacios donde las mujeres desarrollan sus actividades laborales, esta es una forma de violencia que se ejerce mediante varias conductas que pueden fundarse en discriminación por alguna razón que causa daño psicológico, pero no solo existe este tipo de agresión sino también puede existir aproximaciones físicas y/o acoso sexual que no permite el desenvolvimiento de la mujer conforme a sus labores sino que es una molestia permanente que afecta a su paz mental.

La discriminación en el espacio laboral es emplear un trato manera distinta, teniendo una restricción hacia diversas personas, tanto en enfermedad, orientación sexual, ideologías, las diferentes condiciones de las personas, los estereotipos, por ser una persona en estado de gestación, lactancia y diferentes circunstancias, que pueda alterar el desenvolvimiento de las personas limitando los derechos individuales o colectivos, mientras tenga una relación laboral, por lo que es discriminación cuando una persona prefiere la contratación de una persona sobre otra es decir la contratación de un hombre en lugar de una mujer por razón de su género.

En el mismo contexto, Wlosko y Ros (2019) en su tema de estudio titulado “*Aportes de la Psicodinámica del Trabajo al análisis de la violencia laboral: análisis del caso de enfermería*” resaltan:

Un interrogante central de este abordaje se refiere a la indagación de las condiciones en las que el trabajo es estructurante de la salud psicofísica, y en las que, a la inversa, se transforma en fuente de sufrimiento y enfermedad. En efecto, aunque el trabajo juega un rol central en el mantenimiento del equilibrio psíquico y la economía psicosomática, puede en determinadas circunstancias, conducir a la fragilización subjetiva y contribuir a la aparición de desequilibrios psicofísicos y psicopatológicos (p. 24)

Es importante hablar acerca del ambiente laboral y como afecta en sus vidas los malos tratos, hostigamiento o persecución hacia una persona, cada vez se torna difícil para la misma y tiene un efecto psicológico negativo, el acoso laboral afecta tanto a la persona que no puede llevar su vida con normalidad. Las empresas e instituciones deben analizar y estudiar la conducta de sus servidores para evitar esta clase de problemas.

En el mismo énfasis, Bucci & Faccendini (2020) en su tema de estudio denominado “*La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del covid-19*”, determina que:

La violencia de mercado laboral cosificará aún más al empleado/a hasta llegar a una alienación absoluta. Y también se puede llegar al grave punto de que el miedo o el terror a la miseria de la desocupación hagan que las/los trabajadores repliquen la violencia percibida entre compañeros. De este modo, la dinámica del acoso estará a la orden del día; los/ las compañeros/as se relacionarán de forma cruel, procurando

quitarse mutuamente del paso para no quedar fuera de lugar; el desambiente laboral se transformará en una cotidianidad; y el contexto, las condiciones de trabajo, las relaciones entre trabajadores, las obligaciones y los requerimientos generarán respuestas destructivas y sañosas en las que, enmascaradamente, las insidiosas agresiones serán las ganadoras. Definiremos al acoso psicológico laboral o mobbing, proceso de victimización o asesinato psicológico, también llamado persecución en el trabajo (p. 2).

El acoso laboral llega a una rivalidad y enfrentamientos entre compañeros se ha vuelto común en el ambiente laboral, existiendo situaciones conflictivas que superan la competitividad. Esta clase de comportamientos de los trabajadores está a la orden del día, en comentarios fuera de lugar, agresiones físicas y psicológicas, si los encargados de las empresas e instituciones no ponen un alto a tales actos de sus servidores, en el peor de los casos la víctima puede quitarse la vida, por la afectación tan grande en su vida laboral y diaria.

En el mismo sentido, Velázquez y Díaz (2020) en su estudio denominado “*Violencia y desigualdad laboral*”, hace alusión a:

La violencia en el trabajo puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros (p. 424).

La violencia en el contexto laboral puede ser analizada desde diferentes enfoques teniendo en cuenta que todas las acciones que atenten en contra de la integridad de una persona atenta contra su dignidad y con ello, se transgreden los derechos fundamentales, que le impiden desarrollar su vida de manera normal, afectándole directamente en su estado mental y conductual.

Por otro lado, Lobato (2021) en su tema de titulación denominado “*Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina*”, señala:

De este modo, es necesario avanzar hacia sistemas sólidos de protección laboral para los casos de violación extrema a los derechos fundamentales en el trabajo como los

casos de violencia laboral contra las mujeres. Esta circunstancia adquiere incluso mayor relevancia en el contexto actual, dado que la adopción del Convenio 190 por parte de la OIT ha puesto sobre la mesa la necesidad de eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, especialmente en el caso de la violencia de género. En tal sentido, las respuestas judiciales son una instancia fundamental a considerar, en tanto revisten espacios legitimados para disputar complejas dinámicas sociales, pero también se presentan como escenarios aptos para construir imaginarios emancipatorios (p. 21).

El acoso laboral es todo aquel proceder de agredir o arremeter contra la dignidad de una persona, siendo así este comportamiento de forma frecuente y siendo un acto violento y perjudicial en el lugar donde brinda sus actividades laborales para que se vea afectado la relación laboral, mediante maltrato, humillación o ciertos actos que dañen las actividades laborales.

Desde otra consideración, López y Pangol (2021) en su estudio denominado “*El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador*”, manifiesta:

En Ecuador, la atención de los casos de acoso según las regulaciones del Código del Trabajo exhibe la necesidad de partir de una denuncia, que deberá ser presentada ante la autoridad del trabajo, donde los Inspectores tienen la posibilidad de realizar una valoración, atendiendo a las particularidades de cada caso, dada la imposibilidad de estandarizar el tema por completo. (p. 84)

Los casos de acoso laboral en el sector público y en el sector privado se manejan de diferente manera, puesto que, si se trata de un servidor público debe comunicar a su inmediato superior o directamente dar conocimiento a Talento Humano para que actúe frente a esta situación, aunque por regla general se debería acudir al Ministerio del Trabajo para que los inspectores actúen de manera inmediata sobre estos actos denunciados.

En el Código del Trabajo se establece la necesidad de denunciar todo tipo de violencia suscitada en el entorno laboral, ante la autoridad competente, el cual se asigna a una serie de actuaciones mediante inspectores de trabajo los cuales se encargan de la realización judicial y los mecanismos que se obtiene en cada caso, bajo la dirección de Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, Collantes y Haro (2021) en su investigación titulada “*La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017*”, hace alusión a:

La figura jurídica establecida en el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral ratificado en el 2019, difiere de la figura ecuatoriana, porque se concluye que este instrumento internacional usa la misma definición para describir el acoso laboral y la violencia, lo que presenta un inconveniente debido a que para que exista acoso, según la doctrina mayoritariamente aceptada, se requiere del elemento de la reiteración. Al respecto, se plantean dos posibilidades, la una que busca reconocer que el acoso puede presentarse a través de una sola acción o la otra en la que el Convenio, con el objetivo de establecer una definición suficientemente general para ser incorporada por los Estados, decidió evitar este elemento ya que indiscutiblemente no debe ser considerado en la definición violencia. (p. 71)

El acoso laboral puede generar el menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral, este acoso puede darse desde el empleador en contra del trabajador, entre trabajadores del mismo nivel jerárquico e inclusive entre miembros sin relación jerárquica. Sin embargo, el ordenamiento ecuatoriano contempla diferentes rutas para dar denuncia estos casos de acoso laboral, más no se ha demostrado su efectividad en la práctica.

En el contexto ecuatoriano, según Játiva (2021) en su estudio titulado “*Lineamientos de políticas públicas para prevenir el acoso laboral o mobbing a mujeres en empresas municipales de Quito desde la perspectiva de derechos humanos y género Caso EPMAPS*”, expresa:

En tal sentido, el acoso laboral (o mobbing, en inglés) no está lejos de ser una realidad naturalizada en el sitio de trabajo que denota una característica como es la violencia psicológica que difícilmente puede ser comprobable, dado el escenario en el que se desenvuelve, entre ellos la renuncia o el temor a ser despedidas. Tales prácticas cotidianas y sistémicas han construido un denominador común basado en la vulneración de sus derechos humanos, frente a la débil respuesta del Estado a garantizar a las mujeres el derecho a un trabajo digno y de desarrollo profesional. La falta de una política pública desde la óptica del acoso laboral hace que estas prácticas discriminatorias se perpetúen en el ámbito público. (p. 15)

El acoso laboral proviene de personas que se encuentran en los espacios donde la persona desempeña sus labores, materializándose como conductas que menosprecian a la persona que está siendo víctima de estas acciones, este acoso puede escalar hasta desencadenar en violencia física, psicológica e inclusive puede ser sexual. Estas prácticas negativas se realizan ante la inacción del Estado y la falta de mecanismos o normas eficaces que permitan actuar de manera oportuna en estos casos de violencia en el medio labora.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente estudio posee enfoque cualitativo, ya que, se realizó un análisis del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244, en el que se establece 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 en la ciudad de Ibarra en el año 2020; el nivel de profundidad es descriptivo considerando que se efectuó un estudio sobre los elementos que constituyen la controversia para establecer los aspectos relevantes y emitir conclusiones.

### **Métodos**

El método normativista: con el propósito de indagar y analizar el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 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 como una forma de promover la erradicación de estos casos de violencia en las diferentes empresas y entidades.

El método socio jurídico: se empleó este método debido a la necesidad social de atender estos casos de acoso laboral y establecer rutas accesibles e inmediatas de acción, puesto que, se deben asegurar los derechos de las personas que se encuentran en calidad de víctimas, ya que la creación de normas o políticas públicas no han sido suficientes para atender estos casos y cesar estas conductas.

El método inductivo-deductivo: con la finalidad de extraer las ideas principales de las cuantiosas fuentes bibliográficas se ha procedido a ampliar las particularidades el tema investigado, para finalmente proceder a establecer las conclusiones que se han alcanzado por medio de la revisión y análisis de cada parte del estudio.

### **Técnicas**

El análisis documental con el objeto de recopilar la información disponible acerca del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 sobre la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Asimismo, se practicó la entrevista mediante preguntas abiertas dirigidas a Régimen Disciplinario, Talento Humano del Consejo de la Judicatura y la Defensoría Pública las cuales contribuyeron a obtener las diferentes connotaciones de los profesionales especialistas en la materia por razón de sus cargos, del mismo modo se aplicó la entrevista a víctimas de acoso laboral en el servicio público.

### **Instrumentos**

Los instrumentos de investigación, son la guía de preguntas abiertas para la aplicación de la entrevista y se usaron las fichas de bibliográficas que permitieron obtener aspectos relevantes en el ámbito doctrinario, teórico y jurídico sobre el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 que, contiene el protocolo sobre la prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo en la ciudad de Ibarra en el año 2020.

## **3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1 Análisis Documental**

En el Ecuador se efectuó un proceso relevante desde el ordenamiento jurídico para prevenir y erradicar el acoso laboral en contra de la mujer, ya que, se constituye de un conjunto de

acciones enmarcadas en la violencia, siendo ejercida por compañeros, compañeras e incluso los jefes inmediatos en el espacio laboral. Pérez, Cubillas y Valdez (2012), exponen que:

El acceso al mundo del trabajo está claramente marcado por la discriminación. Las causas tienen aquí un componente social importante ya que en su mayoría son los patrones quienes ejercen una sutil o evidente discriminación contra las mujeres. Generalmente, se excluye también a las mujeres del ámbito laboral, a través de prácticas culturales que sustentan la constitución de las familias basadas en el deber de uno de sus integrantes de atender el hogar y los hijos. (Pérez, Cubillas y Valdez, 2012, p. 314)

El trabajo es un derecho que se encuentra garantizado por el ordenamiento jurídico e instrumentos internacionales, puesto que, todas las personas deben tener acceso a poder elegir su trabajo y tener las condiciones adecuadas, con el respeto de los derechos fundamentales por parte de todos los integrantes del equipo de trabajo e inclusive de los jerárquicos superiores. El acoso laboral se realiza por medio de diferentes acciones que pueden ser desde el hostigamiento, desprecio, humillación, indiferencia e inclusive puede escalar mediante el acoso sexual.

El acoso sexual constituye una forma de discriminación sistemática que principalmente evita que las mujeres puedan crecer profesionalmente, debiendo buscar mejor suerte en otros espacios laborales; o al menos lograr que el imaginario social, que concibe al trabajo remunerado como un espacio masculino, permanezca estático y que el trabajo femenino continúe viéndose como una contribución excepcional, por fuera de los roles de género establecidos en la división sexual del trabajo. (Ayala, 2011, p. 112)

El acoso no sólo se limita al acoso físico o psicológico, sino que también puede ser de índole sexual en los espacios de trabajo, mismos que afectan a la víctima directamente, porque se encuentra en el contexto de violencia. En este orden de ideas, es necesario que la legislación nacional y las políticas públicas escalen hacia la protección efectiva, mediante mecanismos eficaces e idóneos que permitan cesar este tipo de conductas.

Si bien se encuentra regulada la figura de acoso laboral en la legislación ecuatoriana, es necesario que el Estado implemente todos los mecanismos necesarios para garantizar los derechos de las personas trabajadoras, considerando las circunstancias en las que ocurre el acoso laboral y los obstáculos existentes para su denuncia. Así

mismo, es pertinente que se establezcan medidas que eviten la revictimización y protejan la estabilidad laboral. Si la definición no sigue una buena técnica jurídica y realismo socio-laboral su aplicación es ineficaz en la protección a los derechos de la persona trabajadora. (Collantes y Haro, 2021, p. 71)

En el ordenamiento jurídico se encuentra contemplado el acoso laboral, se establecen algunas premisas de esta conducta negativa que afecta a las personas que se encuentran bajo dependencia laboral, sin embargo, se expone un conjunto de políticas públicas encaminadas a la erradicación de estas conductas, sin alcanzar resultados, porque es necesario que se determinen protocolos eficaces que tutelen los derechos de las mujeres en los establecimientos de trabajo.

- **Instrumentos Internacionales**

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), se determina que todas las personas tienen que ser tratadas con igualdad sin ningún tipo de diferenciación, en respeto a su dignidad, conforme se evidencia en la Figura 1, a continuación:

**Figura 1.**

Derecho a la igualdad

Art. 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición

Art. 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Fuente: Naciones Unidas, 1948.

Este Instrumento Internacional de Derechos Humanos se creó con la finalidad de precautelar los derechos fundamentales de todas las personas en los diferentes países, para lo cual, contempla un conjunto de artículos focalizados en los derechos: derechos de libertad, derechos económicos, sociales y culturales, derecho de los pueblos y tecnologías de la Información y de la comunicación.

#### **A. Recomendación General No. 19**

La violencia en contra de la mujer en los espacios laborales se comprende como una forma de discriminación, que afecta de manera directa los derechos fundamentales, por ende, la Recomendación General No. 19, determina que la violencia en contra de la mujer a pesar de la existencia de diferentes instrumentos internacionales aún persiste en las diferentes sociedades en los Estados. Específicamente esta recomendación hace hincapié a que las mujeres tienen derecho a la vida, a no ser víctimas de torturas, tratos crueles o degradantes, derecho a la igualdad, a la libertad, seguridad personal y principalmente todas las condiciones favorables de empleo.

Esta Recomendación se focaliza en la violencia que se lleva a cabo por las autoridades públicas, puesto que, los Estados tienen la obligación de hacer respetar los derechos fundamentales mediante la creación de normas, políticas públicas y demás acciones favorables para las mujeres en cualquier lugar en donde se encuentren. También se resalta que para contrarrestar los actos de discriminación se deben tomar medidas apropiadas, trabajando de manera articulada con instituciones públicas, empresas privadas y organizaciones sociales, puesto que, la lucha se encuentra enmarcada en los Derechos Humanos y en caso de no adoptar medidas diligentes para estos casos, se debe investigar al Estado y establecer la indemnización del caso en favor de la víctima.

#### **B. Convención Interamericana Belém do Pará**

La Convención Interamericana Belém do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia perpetrada en contra de la mujer, misma que entró en vigor en el año de 1999,

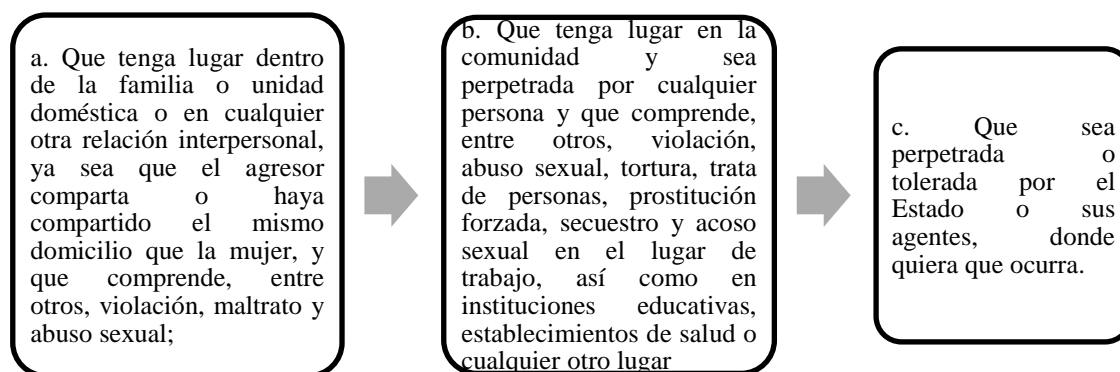
siendo un avance progresivo en los derechos de las mujeres, para tutelar su derecho a la integridad física, psicológica y sexual. Esta Convención se la realiza con la finalidad de enfatizar en que la mujer tiene que vivir una vida libre de violencia en cualquier tipo de violencia en donde se encuentre, para lo cual, propone algunos mecanismos de actuación para defender a las mujeres que se encuentran en estado de vulnerabilidad en todos los ámbitos sea público o privado.

El Ecuador suscribió esta Convención con el objeto de mejorar el sistema de protección dirigido a las mujeres en situación de riesgo, sin embargo, en el contexto nacional se han desarrollado algunos mecanismos preventivos y también de actuación inmediata en casos de violencia intrafamiliar, más la violencia que se ejerce en razón de las actividades laborales no se han creado mecanismos de actuación eficaz, sino que se toman rutas que son más lentas y poco eficaces.

En esta Convención se resalta que la violencia contra la mujer se realiza por medio de acciones basadas en el género, que genera daño en la mujer en cualquier ámbito en donde se ejerza., debiendo los Estados establecer las herramientas y mecanismos de protección. Para ello, señala que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

## Figura 2.

Violencia en contra de la mujer



Fuente: Organización de Estados Americanos, 1999.

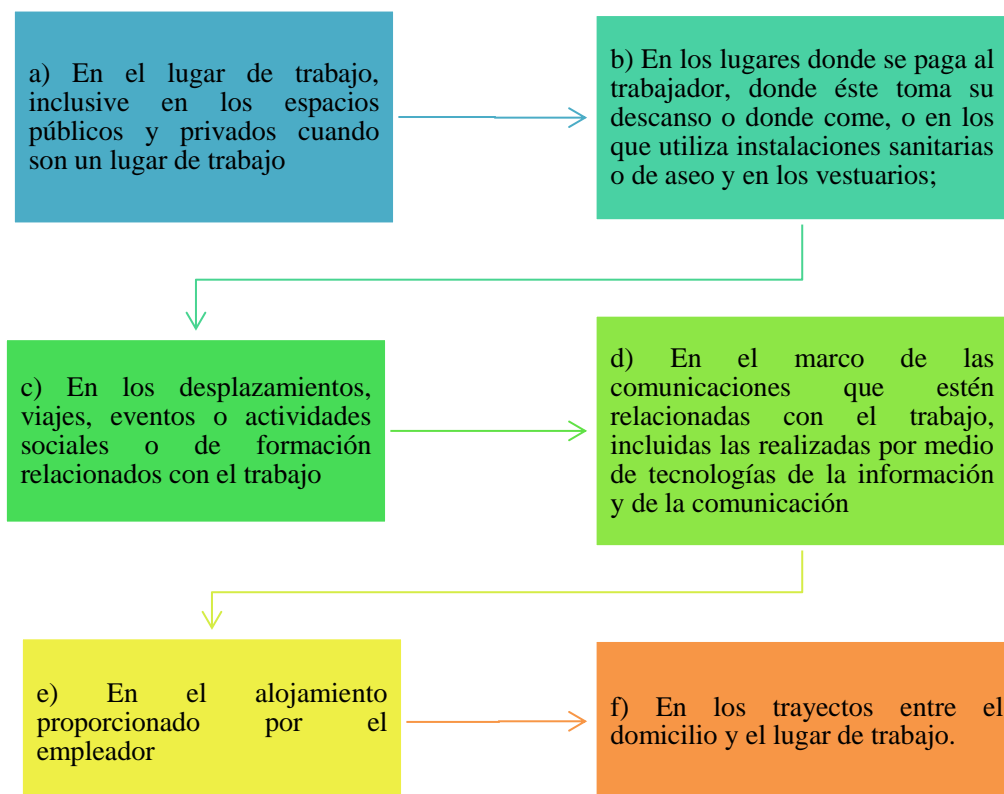
Desde la promulgación de este instrumento, en el contexto ecuatoriano se dieron cambios significativos en la legislación ecuatoriana, así como en los mecanismos de atención para las víctimas de violencia doméstica, pero hasta el momento no se ha podido erradicar estas conductas basadas en el género en ninguna esfera, puesto que, la sociedad sigue manteniendo rasgos patriarcales y machistas hasta la actualidad.

### C. Convenio 190

En el artículo 3, del Convenio 190 expone que, este instrumento es aplicable en “casos de violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (Organización Internacional del Trabajo, 2019, sp), por lo tanto, establece cuando se trata de violencia laboral, determinando las siguientes circunstancias:

#### Figura 3.

Lugares en donde se ejerce la violencia laboral



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2019.

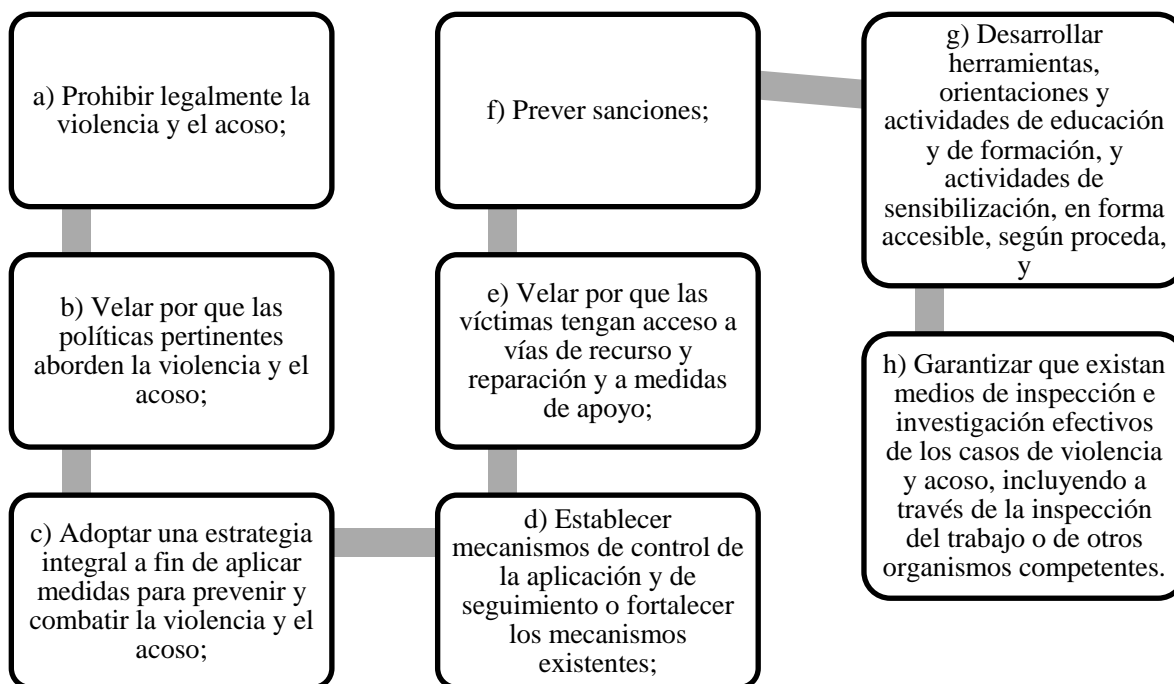
La violencia laboral es ejercida en el lugar de trabajo, en los diferentes eventos, por los medios tecnológicos de comunicación o inclusive en algún otro lugar o de otras formas, ligadas con el entorno laboral y la realiza algún funcionario que se encuentra próximo a la mujer que es víctima. Estos

La implementación adecuada del Convenio N° 190 de la OIT, no solo promueve espacios seguros para el desarrollo de las actividades de las personas en el trabajo, sino que puedan tener acceso a las opciones de reconocimiento de sus derechos cuando sean vulnerados frente a las instituciones promovidas por los Estados, para que den cumplimiento de manera efectiva a la defensa y restitución de sus derechos violentados, por cuanto afecta el normal desenvolvimiento del trabajo, la productividad, el acceso al empleo y la garantía de la salud. (León & Salazar, 2021, pp. 526-527)

Los Estados que ratarificaron el Convenio N°190 de la OIT, se encuentran en la obligación de crear, respetar, promover y asegurar los derechos de los y las trabajadoras en sus espacios de trabajo, para que sus actividades productivas sean libres de violencia y de cualquier tipo de acoso. Del mismo modo, se insta a que se consulte a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, por medio inclusivo, integrado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

#### **Figura 4.**

Acciones que deben realizar los Estados que han ratificado el Convenio 190 de la OIT.



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Establecer la prohibición de acoso y establecer diferentes protocolos, así como mecanismos que permitan actuar antes y después de ejecutadas estas conductas, de tal forma que se pueda guiar las acciones institucionales para erradicar estas conductas, debiéndose positivar algunas sanciones en el COIP, puesto que, la única violencia que se encuentra tipificada es la intrafamiliar, mientras que la violencia laboral se encuentra invisibilizada porque no existen medidas idóneas que permitan proteger a las víctimas en el contexto ecuatoriano.

#### **D. Recomendación 206**

La Recomendación 206 se emite conjuntamente con el Convenio N°190 en el año 2019, contemplándose un conjunto de acciones que deben realizar los Estados que suscriban el Convenio para prevenir y erradicar la violencia laboral, de tal modo que se contemplen en el ordenamiento jurídico las regulaciones para tutelar y sancionar las conductas que afecten la integridad personal de la mujer mientras desempeña las actividades laborales.

La política pública que se cree para erradicar la violencia laboral, debe ser elaborado con articulación del Estado, los trabajadores y sus representantes, para lo cual, la política deberá contener las siguientes medidas:

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10,
- c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

En este sentido, se establece que las normas, políticas o mecanismos que se expidan en el Estado ecuatoriano deberán contener algunas nociones generales sobre la realidad de la violencia, describiendo las conductas que se encuentran prohibidas y las sanciones respectivas, para garantizar el respeto de los derechos fundamentales, principalmente la integridad física, psicológica y sexual.

En el mundo hay 11 países que han ratificado este instrumento internacional siendo el Ecuador el sexto país en el mundo y tercero en la región en ratificar el Convenio 190 y Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en el gobierno del encuentro tenemos como meta el velar por el ejercicio de los derechos de todas y todos los trabajadores, asegurando un mundo del trabajo en igualdad de condiciones sin violencia, acoso y discriminación. (Ministerio del Trabajo, 2022)

Por lo mencionado, se comprende que el Ecuador ha ratificado el Convenio 190 y la Recomendación 206, las cuales tratan sobre la eliminación de violencia y acoso en el ámbito laboral, siendo un avance significativo para la sociedad ecuatoriana, puesto que, se han

iniciado la creación y promulgación de normas, acuerdos y políticas públicas direccionadas a la protección de la mujer frente a la violencia laboral.

- **Legislación ecuatoriana**

En la Constitución de la República del Ecuador se establece en el artículo 66 el derecho a la integridad personal, en su numeral 3, expone:

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. (CRE, 2008, art.66 núm. 3)

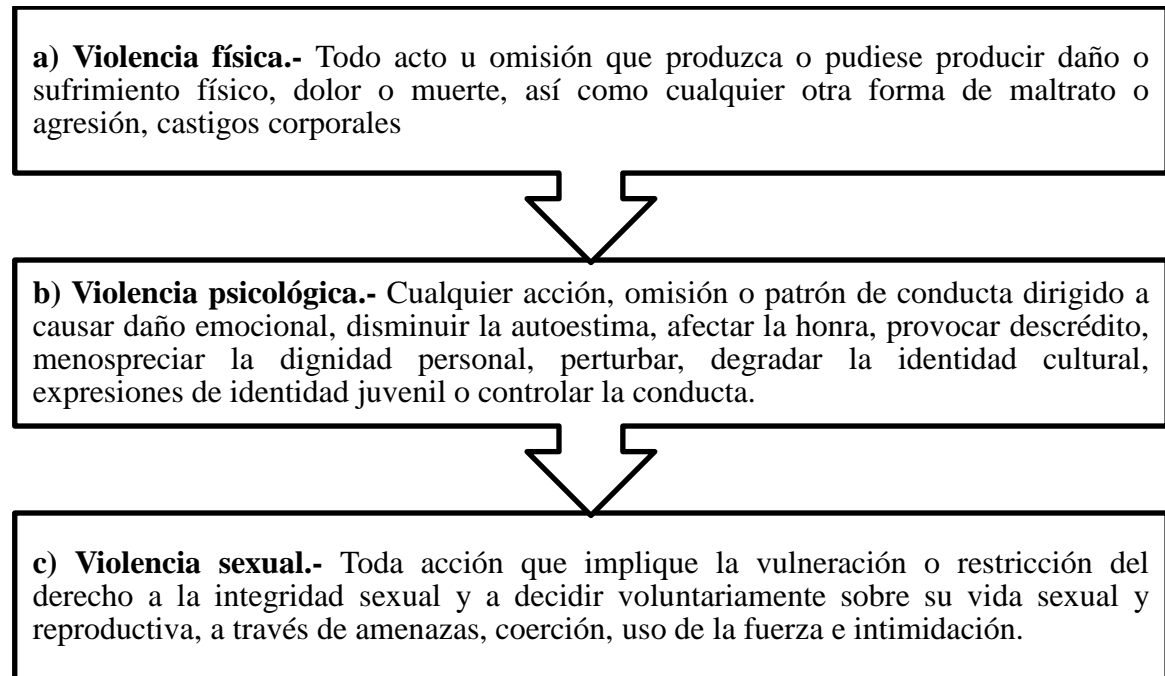
La violencia que se ejerce en el ámbito laboral contraria lo que expone la Supra Norma en el artículo 66, numeral 3, debido a que se afecta a la integridad física, psíquica, moral y sexual, misma que debe ser erradicada en todas las esferas y niveles, para que las personas puedan tener una vida digna en un contexto pacífico. En consecuencia, el Estado debe tomar todas las medidas necesarias frente a la existencia de violencia laboral, asegurando la atención oportuna a las víctimas, actuando de manera inmediata para cesar estas conductas.

El Código del Trabajo expone en el artículo 42, haciendo referencia a un cúmulo de lineamientos para actuar en calidad de empleador, en su numeral 13, expone que, el empleador debe “Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra” (Código del Trabajo, 2005). Por lo tanto, los empleadores tienen la responsabilidad de tratar a los trabajadores de manera respetuosa, sin afectar sus derechos fundamentales. Mientras que, los trabajadores también deben demostrar un comportamiento respetuoso con todo el equipo de trabajo, sin ejercer actos de violencia.

La Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia en Contra de la mujer en vigencia desde el año 2018, expresa en su artículo 10 que, existen diferentes tipos de violencia, conforme se detallan a continuación:

## Figura 5.

Tipos de violencia en contra de la mujer



Fuente: Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2018).

Se evidencia que la violencia puede ser de tres principales indoles como lo son la violencia física, psicológica y sexual, mismas que generan la transgresión del derecho a la integridad de la mujer, en los casos de acoso laboral conductas que pueden ser progresivas, ya que, si bien es cierto se ha contemplado este protocolo en líneas generales, más no se ha establecido de forma concreta que acciones

En el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo o más conocido como Acuerdo ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, expresa que:

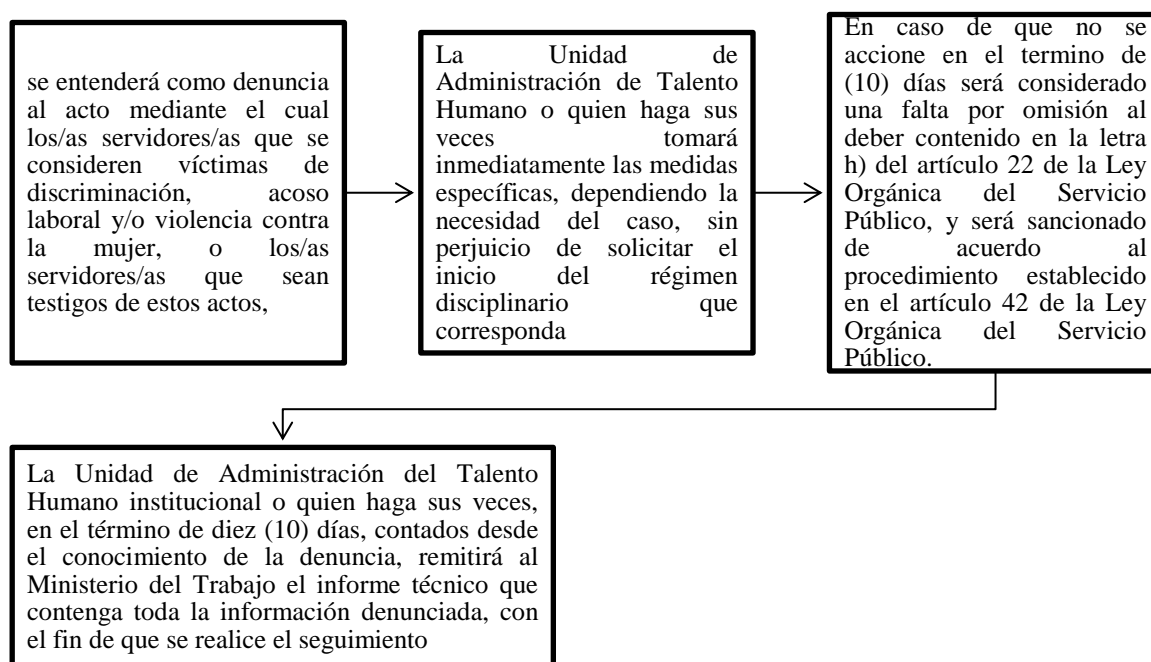
Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre

trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (Ministerio del Trabajo, 2021, p. 7)

Conforme se ha referido anteriormente, este Acuerdo Ministerial pretende impulsar la protección de la mujer en los espacios laborales y toda la violencia que se derive de estas situaciones, para ello, establece el procedimiento de denuncia de casos de discriminación o acoso laboral que afecte a la mujer, conforme se expone a continuación:

### Figura 6.

#### Proceso de denuncia



Fuente: Ministerio del Trabajo, 2021.

Talento Humano o quien tenga esta responsabilidad, deberá actuar de manera inmediata e informar al Ministerio del Trabajo con el objeto de que se realice el seguimiento respectivo en tutela de los derechos fundamentales de la presunta víctima, para lo cual, se encuentra facultado la víctima y testigos que presencien estos hechos para denunciar ante la Unidad de Administración del Talento Humano, teniendo la obligación de seguir el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la ley.

La denuncia se podrá presentar de forma digital directamente en el Sistema Único de Trabajo, la Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, también se puede presentar de forma física en las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional.

Los requisitos de admisibilidad de la denuncia son los siguientes:

- a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones. (Ministerio del Trabajo, 2018, art. 9)

El procedimiento que se realiza una vez que el Inspector del Trabajo conoce sobre la denuncia, se verifica el cumplimiento de los requisitos y procederá a calificar en el término de tres días, en caso de que no cumpla los requisitos se dispondrá que aclare o complete la denuncia en el término de dos días, sino se cumple con esta disposición se archivará el proceso. En caso de ser calificada y aceptada la denuncia el Inspector del Trabajo notificará en el término de cinco días al presunto agresor, dándole tres días para contestar a la denuncia y presentar pruebas de descargo. Concluido el término para la contestación en el término de dos días se convocará a la audiencia a las partes, dentro del quinto día hábil que será contado desde la notificación, esta audiencia contará inicialmente con la fase conciliatoria para impulsar que se llegue a un acuerdo y de alcanzar este fin se elabora un acta por parte del Inspector del Trabajo y se archiva el caso. (Ministerio del Trabajo, 2018)

En caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo, el Inspector del Trabajo producirá la prueba y escuchará la exposición de alegatos iniciando por la parte denunciante, se tomará en cuenta los medios de prueba conforme a las reglas generales de la legislación, enfatizando en que no se permitirá que el único medio de prueba sea el testimonio de la presunta víctima, pero si se comprueba la agresión se sancionará conforme al Reglamento Interno de Trabajo, el Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez días desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva al agresor.

#### **4.2 Resultado de la Entrevista dirigida a Talento Humano, Régimen Disciplinario y Defensoría Pública**

- 1. ¿Qué es para usted la discriminación y/o acoso laboral y como se encuentra regulado en la legislación ecuatoriana?**

José Luis Vacacela  
Defensoría Pública

La pregunta me parece que va en dos dimensiones; un acercamiento conceptual estaríamos hablando de dos elementos que habla sobre la discriminación y el tema del Acoso Laboral, prácticamente la discriminación es un tema súper general que no solamente abarca en los temas de espacios de trabajo tanto públicos y privados, básicamente la discriminación abarca en espacios en donde inclusive no hay trabajo o no hay relaciones laborales, entonces creo que la discriminación desde el punto conceptual habla de una diferenciación del trato de una persona sobre otras personas; por ejemplo yo trato a una mujer o a una persona de otro género de forma distinta a otra persona que se encuentre en un lugar se diría que estoy discriminando, estoy realizando un trato desigual y eso pues es una garantía que establece el Estado para poder equiparar las condiciones de los grupos sociales eso de forma general, trascendiendo al tema del Acoso Laboral tiene algo implícito sobre el trato o esa obligación de trato igualitario o trato de equiparación de igualdad de condiciones pero entiendo que el Acoso Laboral ya tiene una connotación más jurídica dentro de los espacios laborales en cuanto lo público y privado se trata de un concepto que generalmente se lo prohíbe, el Acoso en sí mismo como entender sobre el acoso laboral a una mujer son esas acciones que incomoden, acciones que no sean las retíales de su trabajo, acciones que pasan el límite de su intimidad de una persona que están prohibidos y por ende llamados a ser erradicados y consecuentemente esto sería la conceptualización de estas acciones que pasan este umbral o este límite que lo podemos llamar como Acoso laboral, algo que incomode a una persona que en

	condiciones normales no lo podría hacer o incomodar.
<p style="text-align: center;">Control Disciplinario Judicatura</p> <p style="text-align: center;">Mgs Diego Aldas Liger</p>	<p>Son actos o parámetros de conducta desarrollados en el ámbito de la relación laboral que vulneran los derechos de un trabajador, generalmente realizados por un jerárquico superior o por los mismos compañeros.</p> <p>En la Legislación Ecuatoriana se encuentra desarrollado en:</p> <p><b>a) El Código del Trabajo</b>, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el artículo 173 incluye como causal por la que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato, las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.</p> <p><b>b) La Ley Orgánica del Servicio Público</b>, en los artículos 23 y 48 se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo. El artículo 23, en el literal 1) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y el artículo 48, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión.</p> <p><b>c) Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código</b></p>

	<p><b>del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral</b> (09 de noviembre de 2017)</p> <p>Después del artículo 24, se encuentra el artículo innumerado donde ya se encuentra la definición del acoso laboral:</p> <p><i>“Definición de acoso laboral: debe entenderse por 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. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial”.</i></p> <p><b>d)</b> Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo, contenido en el Acuerdo MDT-2020-244 (Registro Oficial 355, 22-XII-2020)</p>
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>La discriminación y/o acoso laboral se constituye como un conjunto de conductas que tienen lugar en el ámbito de la relación laboral que vulneran los derechos de un trabajador, generalmente realizados por un jerárquico superior o por los compañeros y compañeras. Los entrevistados refiere que, en la legislación ecuatoriana, se encuentra regulado en el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso laboral en los artículos 42, numeral 12 y 173; La Ley Orgánica del Servicio Público, en los artículos 23 y 48 se refiere al acoso y violencia en el mundo del trabajo; Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral; Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo, contenido en el Acuerdo MDT-2020-244.</p>	

Fuente: Entrevistados.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**2. ¿Qué procedimiento siguen al conocer estos casos, y alguna vez ha llegado a instancias judiciales o únicamente se soluciona de forma administrativa?**

<p>José Luis Vacacela Defensoría Publica</p>	<p>No, de hecho el tema del presente acuerdo ministerial nos detalla claramente cuáles son los procedimientos para llegar a eso, en sí como procedemos en estos casos se valora si realmente pasaría este umbral o este límite de acciones para tratar de afirmar primero que es un acoso laboral; porque no es que el acuerdo ministerial determine en qué casos o la ley establezca que casos puede caer un acoso laboral, creo que las valoraciones van en el sentido de determinar bajo un parámetro de valoración que podría ser el tema de comprender que existen discrepancias en el tema del trabajo como cualquier grupo social, por ejemplo cualquier conflicto dentro del lugar de trabajo no podemos llamar que es un acoso laboral, porque existen acontecimientos como que el compañero de trabajo no quiso hacer algo y lo llamaron la atención entonces eso sería importante para poder determinar cuándo si se trata de un acoso laboral de ahí se valora o se dice esto es un acoso laboral por lo que lo más seguro es realizar una denuncia administrativa al ministerio de trabajo. Hablando en términos generales, pero en consideración a la esfera penal en cuestiones de temas sexuales o temas de</p>
--	---

	<p>acoso sexual es evidente que ya entra en el tema penal, pero considerando que la espera penal también es el último recurso que el estado escogería para poder solucionar el problema entonces si la situación no amerita como para entrar a la vía penal pues directamente se iría al ministerio de trabajo en primer lugar, considerando que no todos los acosos son de índole sexual.</p>
<p>Control Disciplinario Judicatura</p> <p>Mgs Diego Aldas Liger</p>	<p>El régimen disciplinario del Consejo de la Judicatura se rige principalmente por el Código Orgánico de la Función Judicial y el Reglamento para el ejercicio de la Potestad Disciplinaria del Consejo de la Judicatura para las y los servidores de la Función Judicial; sin embargo, en las mencionadas normas, no se encuentra tipificada como infracción disciplinaria como tal el acoso laboral.</p> <p>Por lo tanto, se ha presentado un número mínimo de denuncias en el ámbito administrativo, que no han trascendido al ámbito judicial por cuanto se han archivado por falta de pruebas.</p>
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Los casos de acoso laboral pueden darse a conocer ante Talento Humano de las instituciones públicas, las instituciones públicas se encuentran regidas por el Código Orgánico de la Función Judicial y el Reglamento para el ejercicio de la Potestad Disciplinaria del Consejo de la Judicatura para las y los servidores de la Función Judicial, pero no se ha tipificado como infracción disciplinaria el acoso laboral, en este sentido, se determinó que se ha presentado un número mínimo de denuncias en el ámbito administrativo, que no han trascendido al ámbito judicial por cuanto se han archivado por falta de pruebas. Mientras que, si se trata de acoso sexual se puede activar la esfera penal, siendo el último recurso que el Estado escogería para poder solucionar el problema entonces si la situación no amerita como para entrar a la vía penal pues directamente se iría al ministerio de trabajo en primer lugar, ya que, existen diferentes tipos de acoso.</p>	

Fuente: Entrevistados

Elaborado por: Vilca, 2022

**3. ¿Cuáles son las sanciones que se imponen a la persona que ha efectuado conductas de discriminación y/o acoso laboral en contra de la mujer?**

<p>José Luis Vacacela Defensoría Pública</p>	<p>Por lo general son sanciones administrativas, no conozco casos en los cuales se haya destituido a alguna persona por tal hecho de acoso laboral.</p>
<p>Control Disciplinario Judicatura Mgs. Diego Aldás Liger</p>	<p>Como ya se mencionó, la discriminación o el acoso laboral contra la mujer no se encuentra expresamente tipificado en el COFJ. El numeral 2 del artículo 103 del COFJ establece como una de las prohibiciones de los servidores judiciales: “Discriminar a sus compañeros, inferiores jerárquicos, o a los usuarios del servicio” Aun así, existen inconductas como la prevista en el numeral 10 del artículo 109 del COFJ que sancionan el acoso sexual: “(...) Acosar sexualmente a sus inferiores jerárquicos, compañeros de trabajo o usuarios del servicio, u ofrecer favores de este tipo a sus superiores a cambio de obtener un trato preferencial (...)”. Inconducta que por ser gravísima se sanciona con destitución. En esta línea, la Asamblea Nacional y el Consejo de la Judicatura manteniendo su línea y objetivo de lucha contra la violencia de género sobre todo contra la mujer, también ha incluido la infracción disciplinaria prevista en el numeral 8 del artículo 109 del COFJ, esto es, que establece como causal de destitución: “Haber recibido condena en firme con pena de privación de la libertad como autora o autor, coautora o coautor o cómplice de un delito doloso o infracción</p>

	<p>de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.”</p> <p>También existen infracciones que sancionan las agresiones verbales cometidas en contra de los servidores o de los mismos usuarios del sistema de justicia, tipificado en el numeral 4 del artículo 107 COFJ; que de llegarse a comprobar se sancionan con una amonestación escrita o una multa de hasta el 10% de la remuneración. De igual manera, se sancionan las denominadas agresiones de obra, que podría interpretarse como violencia física en contra de cualquier persona, infracción de naturaleza grave que puede sancionarse con suspensión del cargo sin remuneración por un tiempo máximo de 30 días.</p>
--	---

**ANÁLISIS:**

Las sanciones que se imponen cuando existe acoso laboral en contra de las mujeres son las siguientes: Conforme se evidencia en el numeral 2 del artículo 103 del Código Orgánico de la Función Judicial, menciona las prohibiciones de los servidores judiciales: “Discriminar a sus compañeros, inferiores jerárquicos, o a los usuarios del servicio”. aun así, existen inconductas como la prevista en el numeral 10 del artículo 109 del COFJ que sancionan el acoso sexual: “Acosar sexualmente a sus inferiores jerárquicos, compañeros de trabajo o usuarios del servicio, u ofrecer favores de este tipo a sus superiores a cambio de obtener un trato preferencial”, conducta que por ser gravísima se sanciona con destitución. También se sancionan las agresiones verbales cometidas en contra de los servidores o de los mismos usuarios del sistema de justicia, tipificado en el numeral 4 del artículo 107 COFJ; que de llegarse a comprobar se sancionan con una amonestación escrita o una multa de hasta el 10% de la remuneración, en caso de agresiones de obra, violencia física, esta infracción es naturaleza grave, pudiendo ser sancionada con suspensión del cargo sin remuneración por un tiempo máximo de 30 días.

Fuente: Entrevistados.

Elaborado por: Vilca, 2022

- 4. ¿Cuántos casos de discriminación y/o acoso en contra de la mujer ha llegado a su conocimiento en esta institución en el año 2020 y 2021?**

<p style="text-align: center;">José Luis Vacacela Defensoría Pública</p>	<p>No ha llegado ninguno durante ese periodo de tiempo, en este momento llego uno, pero aún no llega a sentencia ya que lo estoy valorando todavía.</p>
<p style="text-align: center;">Control Disciplinario Judicatura Mgs. Diego Aldás Liger</p>	<p>Durante el año 2020 y 2021, solamente llegaron a conocimiento tres casos que podrían versar sobre presunto acoso laboral, mismos que fueron archivados por falta de pruebas.</p>
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>En Control disciplinario del Consejo de la Judicatura, ha conocido tres casos de acoso laboral que han sido archivados por falta de pruebas, sin embargo, la consideración principal para conocer estos casos debería establecerse un protocolo y la validación de la prueba, puesto que, el testimonio de la víctima y la valoración psicológica de la misma, no tiene suficiente fuerza para que exista una sanción en contra del presunto acosador.</p>	

Fuente: Entrevistados.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**5. ¿Cuáles pruebas son esenciales para determinar la existencia de discriminación y/o acoso laboral?**

<p style="text-align: center;">José Luis Vacacela  Defensoría Pública</p>	<p>Yo creo, que si hablamos de pruebas esenciales serían las que puedan probar eficazmente esta situación, pero ahí una circunstancia en la que el acoso laboral comienza a generarse varias acciones o cúmulos de acciones que van constituidas repetitivamente, entonces generalmente estos acosos son de forma espontánea no son planificados entonces se volvería muy complejo poder exigir o a menos en los casos no digo que sea imposible que exista una cámara de seguridad o existan audios que sería lo más esencial o importante pero si nos</p>
---	---

	<p>ponemos a pensar en lo racional creo que a una persona que acosa se planifica como a cualquier ladrón y quiere evitar ser descubierto entonces obviamente la persona acosadora va a tratar evitar ser descubierta entonces eso nos remite a obtener pruebas objetivas como videos o grabaciones o a utilizar lo que simplemente se puede utilizar que sería el mínimo de prueba que podría ser el testimonio de la ciudadana o quizá de cómo se habla de personas laborales pues obviamente habrá más personas que trabajen eso es en tanto el salvo probatorio; es un juego de condiciones en la que realmente se podrían mover de acuerdo a las características que se pueda sustentarse.</p>
<p>Control Disciplinario Judicatura</p> <p>Mgs. Diego Aldás Liger</p>	<p>En mi experiencia, no existe una prueba fehaciente para determinar el acoso laboral, salvo que existan grabaciones de audio y video en el que se evidencien estos actos. Los denunciantes deben reunir todos los elementos de convicción que permitan a la autoridad administrativa llegar al convencimiento de la infracción, sea través de escritos, comunicaciones, correos electrónicos. Incluso la versión de las personas involucradas en el ambiente de trabajo.</p> <p>Solo estos medios probatorios en conjunto, pueden destruir la presunción de inocencia que protege a un servidor público acusado de esta infracción, por lo cual se debe garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa.</p>
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Es complejo demostrar la existencia de acoso laboral salvo que existan pruebas contundentes como grabaciones de audio y video en los que se aprecien con claridad estos actos o que las personas que lo presenciaron declaren en favor de la verdad. Los denunciantes en este caso tienen la carga de la prueba, para que se compruebe que existe acoso laboral y se pueda sancionar al acosador. Se resalta que para denunciar es indispensable reunir todos los elementos de convicción que permitan a la autoridad administrativa llegar al convencimiento de la infracción, sea través de escritos,</p>	

comunicaciones, correos electrónicos, entre otros; estos medios probatorios en conjunto, pueden destruir la presunción de inocencia que protege a un servidor público acusado de esta infracción, debiéndose garantizar en todo momento el debido proceso y el derecho a la defensa.

Fuente: Entrevistados.

Elaborado por: Vilca, 2022

**6. ¿Cuándo una funcionaria denuncia acoso por parte de un compañero/a o jerárquico superior, que acciones se toma para cesar esta conducta del agresor?**

<p>José Luis Vacacela Defensoría Pública</p>	<p>Bueno yo no podría tomar ninguna acción porque mi trabajo es bajo nivel jerárquico superior, entonces por ejemplo si una compañera me dice a mí que ha pasado esto yo le podría sugerir que podría plantear una denuncia bajo alguna circunstancia, pero que yo tome alguna decisión para modificar la circunstancia eso no me corresponde como defensor público, creo que para eso hay una directora provincial que quizá pueda llamar a preguntar qué es lo que ha pasado para solucionar el problema de antemano y sino si la situación es muy grave van a conocer las autoridades competentes.</p>
<p>Control Disciplinario Judicatura Mgs. Diego Aldás Liger</p>	<p>Estas acciones para cesar estas supuestas conductas por parte del agresor, deben ser tomadas inmediatamente por parte de las Unidad Provincial de Talento Humano, quienes deben dar directrices para propender al cambio o traslado administrativo a otras dependencias de los servidores involucrados, por lo menos hasta que se inicie el procedimiento disciplinario en la Unidad de Control Disciplinario, bajo las normas establecidas en la Ley Orgánica del Servicio Público.</p>

**ANÁLISIS:**

Las mujeres que denuncian acoso laboral ejercida sean por compañeros/as o su jerárquico superior, deben realizarlo ante Talento Humano, quienes tienen la obligación de tomar medidas inmediatas para proteger a la víctima, cambiando o trasladando a otras dependencias a los servidores que se encuentran involucrados en el caso, hasta que se inicie la investigación por medio del procedimiento disciplinario en la Unidad de Control Disciplinario, quienes aplican la Constitución y la Ley Orgánica del Servicio Público.

Fuentes: Entrevistados.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**7. ¿Cree Usted que, cuando se denuncia estos casos de acosos laboral, se da un seguimiento adecuado y se cumple la ley, normativa e instrumentos internacionales tutelando los derechos de la víctima?**

<p>José Luis Vacacela Defensoría Pública</p>	<p>Yo pienso que no, creo que la administración pública tiene varias deficiencias; puede ser por dos vías en primer lugar la ideología o talvez el bagaje de los funcionarios creo que no esta tan amplio como para poder manejar este tipo de temas no en el sentido de comprender que es el acoso laboral sino en el sentido de como determinar eficazmente que es un acoso laboral, o si ya determinas como es un acoso laboral como tú justificarías que es un acoso laboral o como aceptarías elementos mínimos que legalmente sean establecidos, como ya mencione a veces los acosos no se dan en espacios en donde puedan ser evidenciados entonces por esa razón se convierte en una ineficiencia que las personas de la administración pública no pueden manejar y no usa de forma adecuada esta información como para ser más eficiente en el tema de la sanción del acoso laboral, por otra parte esta limitación me parece que es el tema social, socialmente estamos en grupos de personas en los que procuran realizar sus</p>
--	--

	<p>actividades o procuran valerse de espacios jerárquicos, procuran valerse de condiciones de superioridad como para hacer eso, entonces que es lo que hace para que pase eso por ejemplo antes de cualquier denuncia ya manipulan a las personas que son casos que se visibilizan o aun denunciando ahí personas que por ejemplo un compañero de trabajo no quiere hacer abuso de su labor entonces son cuestiones burocráticas que están arraigadas en su poder.</p>
<p>Control Disciplinario Judicatura Mgs. Diego Aldás Liger</p>	<p>La verdad desconozco por cuanto en el Consejo de la Judicatura de Imbabura son pocos los casos de este tipo, como ya mencioné la mayoría de denuncias se interponen en el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, como ya menciono se procura respetar el derecho de las partes tanto de denunciantes como de denunciados o investigados.</p>
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Las denuncias sobre acoso laboral generalmente se presentan ante el Ministerio del trabajo, sin embargo, las entidades públicas mediante Talento Humano o la Unidad de Control Disciplinario deben tomar medidas inmediatas y efectivas para tutelar los derechos de los involucrados. Resaltando que no se da seguimiento a cada caso, los casos analizados en la entrevista se evidencia la ausencia de procedimientos efectivos que permitan actuar en favor de la víctima de acoso o violencia laboral.</p>	

Fuentes: Entrevistados.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**8. ¿Cuáles mecanismos considera que se deben adoptar para erradicar el acoso laboral contra la mujer en las instituciones públicas o empresas privadas?**

<p>José Luis Vacacela Defensoría Pública</p>	<p>Yo pienso que debería haber cámaras en todas partes solo es seria una seguridad para poder realizar sus actividades laborales.</p>
	<p>Pienso que debe facilitarse los canales de denuncia y sobre todo garantizar la reserva y</p>

<p>Control Disciplinario Judicatura Mgs. Diego Aldás Liger</p>	<p>confidencialidad de este tipo de casos para evitar represalias por parte de los presuntos acosadores o agresores, o incluso de las mismas instituciones o empresas que pueden terminar la relación laboral o de trabajo al enterarse de este tipo de denuncias. También es importante que se informe y se capacite al recurso humano de las instituciones para que todos conozcamos y concienticemos los daños psicológicos que trae consigo un pésimo ambiente laboral o las persecuciones por parte de los superiores y como son las fases de los procesos, así se evita el desconocimiento y que los casos queden en la impunidad.</p>
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Los mecanismos que se deben adoptar para erradicar el acoso laboral contra la mujer serían en primer lugar facilitar los canales de denuncia y sobre todo garantizar la reserva y confidencialidad de este tipo de casos para evitar represalias por parte de los presuntos acosadores o agresores, o incluso de las mismas instituciones o empresas que pueden terminar la relación laboral o de trabajo al enterarse de este tipo de denuncias. Es esencial que se informe y se capacite al recurso humano de las instituciones sobre la violencia en el contexto laboral, en referencia a las conductas que no se deben realizar y las sanciones correspondientes para quienes ejecuten estas conductas, así como guiar a la víctima para que denuncie este tipo de actos que afectan sus integridad y dignidad.</p>	

Fuentes: Entrevistados.

Elaborado por: Vilca, 2022.

#### **4.3 Resultado de la Entrevista dirigida a víctimas de discriminación o acoso laboral**

Se ha plasmado las iniciales de los nombres de las víctimas para guardar el derecho a la reserva de la identidad para que no exista ningún tipo de acción que afecte sus derechos fundamentales.

- 1. ¿Alguna vez ha sido objeto de discriminación, acoso o algún tipo de violencia laboral dentro de su lugar de trabajo, explique de qué manera?**

ENTREVISTADA	RESPUESTA
--------------	-----------

B. V. G. S	En mi lugar de trabajo <b>SI</b> he sido objeto de violencia sistemática de género, tales como persecución, hostigamiento, discriminación, invisibilización, abuso de poder ya que el nivel jerárquico del presunto agresor es superior, demostrando machismo y androcentrismo.
B.M.C.C	Puedo decir que, <b>SI</b> he sufrido violencia desde la persecución y hostigamiento por parte de un compañero de trabajo, el vino a mi oficina a amedrentarme e insultarme, e incluso en una ocasión una amiga de mi compañero fue a mi oficina a gritarme e insultarme, llamaron a Talento Humano para decir que fue mi culpa todo el disturbio, lo cual no fue así, días después supe que todo lo que paso, el responsable era mi compañero.
S.M.R.M	En respuesta a su pregunta, <b>SI</b> he sido víctima de acoso laboral por parte de mi inmediato superior, al inicio no teníamos ningún tipo de problemas solo me indicaba que debía hacer y nos tratábamos con respeto, debido a problemas personales que tenía comenzó a cambiar de actitud e inició a hacer comentarios denigrantes en contra de las mujeres, totalmente fuera de lugar, comenzó a portarse grosero, en varias ocasiones me había alzado la voz y me había dicho que no sirvo para nada, situaciones que me afectaron y puse en conocimiento de Talento Humano, para que me cambien de lugar de trabajo con otro jefe.
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Las servidoras públicas entrevistadas señalan que han sido víctimas de acoso laboral en su lugar de trabajo, ejercida por el jerárquico superior y por los compañeros de trabajo, quienes con sus acciones han demostrado menosprecio, discriminación, ofensas, entre otros actos.</p>	

Fuente: Entrevistadas.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**2. ¿Qué acciones tomó al respecto, denunció ante la autoridad competente?**

ENTREVISTADA	RESPUESTA
B. V. G. S	Varias acciones de índole administrativo y judicial, dentro de las primeras se encuentra una denuncia en el Ministerio del Trabajo, Consejo de la Judicatura y en lo Judicial y una denuncia en la Fiscalía General del Estado.
B.M.C.C	Puse en conocimiento primero de mi jefe quien me indicó que debía acercarme a Talento Humano para solucionar el asunto, acudí a Talento Humano y la directora nos invitó a conversar y poder solucionar el problema que él tenía conmigo, pero no fue suficiente, mi compañero siguió igual o peor con sus actitudes, hasta la actualidad.
S.M.R.M	Mi jefe era mi inmediato superior, así que obviamente debía recurrir a Talento Humano, justamente me acerqué y lo hice por escrito, nos llamaron a mi jefe y a mí para que dialogáramos, y el negó todo lo que yo afirmé, también las personas que escucharon estos hechos guardaron silencio, así que prefirieron cambiarme de oficina con otro jefe.
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Las entrevistadas refieren que recurrieron a Talento Humano de las dependencias en donde prestan sus servicios para poner en conocimiento y solicitar que se tomen medidas al respecto para salvaguardar la integridad de la víctima, pero realmente no recibieron ningún tipo de atención inmediata, además que sus agresores no fueron sancionados con ninguna medida, más bien se intentó reubicar a la víctima con otro jerárquico superior.</p>	

Fuente: Entrevistadas.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**3. ¿Al dar a conocer a las autoridades, que acciones tomaron para que cese la agresión y tutelar sus derechos?**

<b>ENTREVISTADA</b>	<b>RESPUESTA</b>
B. V. G. S	En torno a las denuncias plantadas, no se tomó ningún correctivo ni se otorgó ninguna medida de protección pese a que en su momento se solicitó estas medidas, a fin de que el Estado asuma su responsabilidad de proteger a una víctima de violencia de género. Considero que no se tomó ninguna acción debido a que el presunto agresor era una autoridad provincial.
B.M.C.C	Talento Humano al tener conocimiento de lo sucedido con mi compañero, después de tantos problemas, amenazas y discusiones, NO tomaron ninguna acción al respecto, lo dejaron pasar.
S.M.R.M	En este caso, recuerdo que Talento Humano nos llamó para conversar y enfrentarnos, yo como presente por memorando el acoso que estaba sufriendo, la directora prefirió llamarnos para conversar yo afirmé lo que constaba en el escrito, pero mi ex jefe negó todo. Sin llegar a ningún acuerdo porque el negaba los hechos, decidieron reubicarme en otra fiscalía.
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Las servidoras denunciaron estos hechos, pero Talento Humano no tomó ninguna medida o acción para proteger a las presuntas víctimas de estos actos de acoso ejercidos por sus compañeros o jerárquicos superiores, incumpliendo la responsabilidad estatal que es proteger a una víctima de violencia de género, evidenciando que no existe un protocolo o mecanismo inmediato que permita actuar de manera eficiente frente a estos casos.</p>	

Fuente: Entrevistadas.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**4. ¿Qué proceso se siguió en este caso y que sanción se impuso?**

<b>ENTREVISTADA</b>	<b>RESPUESTA</b>
B. V. G. S	En el Ministerio de Trabajo se archivó el proceso, vulnerando el debido proceso, que es una garantía constitucional, ya que jamás se me notificó las diligencias dispuestas; siendo notificada únicamente con la resolución de archivo; esto sucedió pese a que la Defensoría del Pueblo, intervino en el proceso en base a las atribuciones y funciones de dicha institución, con el pronunciamiento de un informe final en donde se establece que han observado una violación al debido proceso e insta a que se corrija. De igual manera en el Consejo de La Judicatura se archivó. En la actualidad se encuentra aperturada una investigación previa, en la Fiscalía General del Estado, desde el año 2019.
B.M.C.C	Ningún procedimiento, lo único que me atreví a hacer fue poner en conocimiento a Talento Humano del comportamiento de mi compañero, tuvo un llamado de atención, también lo sancionaron dos días de trabajo, después de eso regreso a sus labores y todo siguió igual que antes, el ambiente laboral se tornó más pesado y hasta el momento su actitud es hostil conmigo.
S.M.R.M	Sólo di a conocer a Talento Humano y con ello, nos reunieron, no llegamos a ningún lado. Únicamente me reubicaron para que no existieran más inconvenientes, aunque seguimos trabajando en la misma institución a veces nos encontramos y el me ignora.
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Las servidoras que dieron a conocer a Talento Humano, procedieron a reunir a los involucrados, enfrentándoles para ver la posibilidad de mejorar su comportamiento, sin embargo, en ningún momento se precautelo el bienestar físico y mental de la víctima. Mientras que, una de las servidoras entrevistadas señala que, se inició el proceso y en el Ministerio de Trabajo se archivó el mismo, vulnerando el debido proceso, que es una</p>	

garantía constitucional, ya que jamás se me notificó las diligencias dispuestas, siendo notificada únicamente con la resolución de archivo.

Fuente: Entrevistadas.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**5. ¿Considera Usted, que las autoridades actuaron de manera oportuna, eficaz e inmediata protegiendo sus derechos?**

ENTREVISTADA	RESPUESTA
B. V. G. S	Las autoridades administrativas y judiciales, NO actuaron de manera oportuna, ya que no se otorgó ninguna medida de protección para que cese el acoso laboral y la violencia sistemática; más por el contrario el agresor se mantuvo en calidad de autoridad provincial, por varios años, de los cuales me tocó trabajar directamente con él. El Estado al no tomar las medidas necesarias lo que ha provocado es una victimización secundaria, la cual hace referencia a la inadecuada atención que recibe una víctima una vez que entra en contacto con el sistema de justicia, lo que consiste en la inobservancia que las autoridades institucionales locales, nacionales y los entes de control como el Consejo de la Judicatura.
B.M.C.C	Las autoridades no actuaron de manera correcta, no aplicaron ninguna medida para protegerme como víctima, no hicieron ningún correctivo hacia mi compañero, porque hasta el día de hoy sufro persecución y hostigamiento de su parte.
S.M.R.M	En mi caso no, la verdad que no considero que se respetó en lo más mínimo un debido proceso, porque poner al agresor con la víctima para conversar, no es correcto. Primero se debió investigar bien, sin embargo, la versión de la víctima no

	tiene ningún valor en estos casos, puesto que, no sancionaron la conducta que atenta en contra la integridad personal de nosotras quienes, por encontrarnos en una jerarquía menor, nos tratan mal.
<b>ANÁLISIS:</b>	
Las servidoras entrevistadas indican que las autoridades no actuaron de manera oportuna, eficaz e inmediata, pues no tutelaron sus derechos ni accionaron de forma acertada, permitiendo que se vulneren sus derechos fundamentales, incumpliendo con los postulados constitucionales, ya que, se afectó a su integridad personal.	

Fuente: Entrevistadas.

Elaborado por: Vilca, 2022.

**6. ¿Cree usted que la legislación ecuatoriana está diseñada para prevenir y erradicar los casos de violencia en contra de la mujer dentro de los espacios laborales?**

<b>ENTREVISTADA</b>	<b>RESPUESTA</b>
B. V. G. S	<p>Se debe partir señalando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna.</p> <p>El numeral 9 del artículo 11 de la CRE consagra que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.</p> <p>En todo su contexto la Ley Orgánica Integral Para Prevenir Y Erradicar La Violencia Contra Las Mujeres se determina los tipos de violencia; trata sobre los tipos de violencia existentes en contra de la mujer, la forma de prevenir y de erradicar dicha violencia, haciendo hincapié en lo dispuesto en el Art. 9.14; 12.3.</p>

	<p>El innumerado del Art. 46 del Código de Trabajo, establece claramente el acoso laboral.</p> <p>De igual forma se cuenta con la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Pacto Internacional de derechos civiles y políticos y más Tratados internacionales, que se encuentran ratificados por el Ecuador.</p> <p>Como vemos el acoso laboral y sus diferentes manifestaciones se encuentran plasmadas dentro de la normativa nacional e internacional; sin embargo, considero que el acoso laboral debería estar tipificado como delito dentro del Código Orgánico Integral Penal ya que producen un daño psicosocial, el cual afecta al rendimiento profesional e institucional, constituyéndose un tipo de violencia.</p> <p>Si bien existe normativa al respecto no existe un reglamento respecto al procedimiento, razón por la cual estadísticamente en el Ecuador no existe sanciones para este tipo de violencia.</p> <p>Finalmente es preciso señalar que el acoso laboral es una realidad que aqueja a nuestra sociedad, ya que dentro del ámbito público y privado existen víctimas las mismas que por miedo a perder su puesto de trabajo o por contar con un trabajo bajo la modalidad de contrato, no denuncian porque esta violencia sistemática se produce generalmente bajo los esquemas de relaciones de poder</p>
B.M.C.C	<p>Todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad, derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna. Es importante señalar que en la Constitución El numeral 9 del artículo 11 de la CRE consagra que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. El acoso laboral es una realidad que a muchas mujeres nos ha tocado vivirlo en el día a día y es frustrante</p>

	que las autoridades no se atrevan a hacer nada al respecto, la legislación ecuatoriana es muy garantista, pero en su aplicación hay muchos vacíos y no se cumple con lo que dice la misma.
S.M.R.M	La legislación ecuatoriana como la Constitución, Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, Acuerdos Ministeriales, entre otros; al igual que, la Convención Belem Do Para, el Convenio 190 de la OIT, la Recomendación 206, contienen la obligatoriedad de que se respeten.
<p><b>ANÁLISIS:</b></p> <p>Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y la legislación ecuatoriana, así como las políticas públicas para prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer, particularmente en los espacios laborales, sin embargo, a pesar de la existencia de todas estas normas no se han creado mecanismos efectivos que permitan tutelar de manera eficaz los derechos de las mujeres en su lugar de trabajo.</p>	

Fuente: Entrevistadas.

Elaborado por: Vilca, 2022.

#### 4.4 Discusión

En fundamento a los aportes analizados en el presente estudio, se puede determinar que “la violencia contra las mujeres se da de manera generalizada en todos los espacios de la sociedad” (Ayala, 2011, p. 8). La mujer a lo largo de la historia es estigmatizada inclusive hasta la actualidad, debiendo tener una conducta socialmente impuesta, caracterizándose por ser desigual y discriminatoria. El mayor problema radica en que la educación que se imparte en casa y también en las aulas de clases, teniendo en cuenta que el sistema patriarcal sigue predominando hasta la actualidad en la sociedad ecuatoriana.

Se analizaron algunas figuras jurídicas que se encuentran enraizadas en la violencia de género, puesto que, en la actualidad se ha llegado a conocer diferentes casos en los que la violencia que se ejerce en el medio laboral queda en impunidad por la falta de inacción de

las autoridades, ya que, no se asegura de ninguna manera los derechos de las víctimas, sino por el contrario se expone a la víctima a que enfrente al agresor en la audiencia conciliatoria, cuando lo idóneo desde el punto de vista jurídico sería que se realice un seguimiento del caso, para poder determinar si existe o no violencia en los espacios de trabajo.

Los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos que se han creado para prevenir y erradicar la violencia de género son: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre los Derechos Humanos, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Recomendación General No. 19, Convención Interamericana Belem Do Pará, Convención 190 de la OIT, Recomendación 206, entre otros.

En este contexto, se creación también un conjunto de normas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en correspondencia a la suscripción de los instrumentos internacionales, para reducir los casos de violencia en contra de la mujer y alcanzar su erradicación. Para lo cual, el Estado ecuatoriano desde la Constitución acapara un conjunto de derechos, principios y garantías, dirigidas a la protección de los derechos fundamentales de todas las personas.

La violencia como eje central del presente estudio se ha determinado que se constituye como todo acto que atenta en contra de la integridad de una persona, generando afectación física, psicológica e inclusive sexual, dependiendo del tipo de agresión que sufra la persona en el ámbito laboral, o que se derive del mismo. En el Código del Trabajo se prohíbe al empleador y demás personal ejercer conductas discriminatorias o violencias en contra de la mujer, así también se ha promulgado la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el año 2018, en donde se describen los tipos de violencia que son: física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, política, simbólica y gineco obstétrica. Particularmente en los espacios de trabajo son más comunes los actos en contra de la integridad física, psicológica y sexual.

Del mismo modo se evidenció que en base al Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244, se establece 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, mismo que consta desde las entidades que deben conocer la denuncia como lo son las Unidades de Talento

Humano así como el Ministerio del Trabajo quienes deben actuar de manera inmediata para proteger a la presunta víctima, también se detallan los requisitos de la denuncia, los términos en los cuales se debe desarrollar el proceso, la notificación al agresor, la audiencia de conciliación y en caso de no existir acuerdo conciliatorio entre las partes, se apertura la fase de producción de la prueba aclarando que, el testimonio de la víctima no comprobará la existencia de violencia, puesto que, necesita más medios de pruebas que permitan demostrar estas conductas por parte del presunto agresor. Una vez que se ha corroborado la existencia de discriminación, acoso o algún otro tipo de violencia se sancionará respectivamente conforme a la ley.

Los entrevistados indicaron que es necesario que se contemple la confidencialidad de la denuncia, teniendo en cuenta que se trata de la violencia que se ejerce en los espacios laborales que en muchos de los casos se trata de los jerárquicos superiores, quienes pueden tomar represalias en contra de las personas que denuncian, ya que, el sistema actual para denunciar estas conductas de acoso o discriminación exponen a la víctima frente a su presunto victimario, situación que no debería darse de ese modo, teniendo en cuenta el tipo de violencia que puede ser físico, sexual o psicológico.

Por lo expuesto, se considera que si bien el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244, evidencia un avance acerca de las acciones que se deben realizar en los términos determinados, no se aprecia que se tutelen los derechos de la víctima, puesto que no se describen cuales acciones podrá tomar la Unidad de Talento Humano en cada caso en particular, únicamente se refiere a que debe accionar de manera inmediata otorgándole un término para que dé a conocer al Ministerio del Trabajo. Cabe mencionar que, con la vigencia de este acuerdo, se deben observar en progresividad cuantos casos se ha podido demostrar la existencia de acoso o discriminación laboral, porque hasta el momento los casos que se han suscitado son mínimos sin que ninguno haya sido sancionado, conforme lo han señalado los entrevistados en la aplicación del instrumento correspondiente.

Las medidas de prevención que deberían tomarse en cuenta son la creación o determinación de instituciones de atención inmediata de casos en los que se determine mediante una valoración física, psicológica y sexual, ante la posible existencia de violencia de género y se

actuó oportunamente para tutelar los derechos de la persona vulnerada; se debe capacitar constantemente al personal de las instituciones públicas y empresas privadas, sobre los derechos fundamentales y las sanciones que se imponen al transgredirlos por la ejecución de conductas violentas.

#### **4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

##### **5.1 Conclusiones**

- Los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos que se crearon y promulgado con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia de género son principalmente: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana sobre los Derechos Humanos, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Recomendación General No. 19, Convención Interamericana Belem Do Pará, Convención 190 de la OIT, Recomendación 206, entre otros. Por medio de estos instrumentos se han creado conjunto de leyes a partir de la Constitución de la República del Ecuador misma que suscribe un catálogo de derechos, principios y garantías para reducir los casos de violencia en contra de la mujer y alcanzar su erradicación, mediante el Código del Trabajo, la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244.
- El procedimiento que se realiza en los casos de discriminación o acoso laboral en contra de la mujer, en primer lugar, la presunta víctima así como los testigos presenciales, pueden denunciar de estos hechos de forma digital en el Sistema Único del Trabajo o por escrito ante Talento Humano o en el Ministerio del Trabajo, misma que debe cumplir con los requisitos formales, posterior a ello, se debe dar a conocer al Inspector del Trabajo quien conoce sobre la denuncia, se verifica el cumplimiento de los requisitos y procederá a calificar en el término de tres días, si esta denuncia es calificada y se acepta, el Inspector del Trabajo notifica al presunto agresor para que

responda a la demanda y adjunte a prueba de descargo, posterior a la contestación se convocará a la audiencia a las partes, esta audiencia contará inicialmente con la fase conciliatoria para que las partes lleguen a un acuerdo y se elabore un acta procediendo a archivar el caso, pero en caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo, el Inspector del Trabajo producirá la prueba y escuchará la exposición de alegatos iniciando por la parte denunciante, se tomará en cuenta los medios de prueba conforme a las reglas generales de la legislación, enfatizando en que no se permitirá que el único medio de prueba sea el testimonio de la presunta víctima, pero si se comprueba la agresión se sancionará conforme al Reglamento Interno de Trabajo, el Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez días desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva al agresor.

- El alcance del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-244 al establecer 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, ha permitido determinar un procedimiento específico para que las víctimas de este tipo de violencia puedan recurrir a las dependencias en donde se han designado para presentar la denuncia del caso y se investigue debidamente, a pesar de que no se resguarda sus derechos en ninguna fase de este proceso, ya que, llega a conocimiento del Ministerio del Trabajo quienes realizan el seguimiento del caso, pero confrontando a las partes para viabilizar la posibilidad de alcanzar un acuerdo.

## **5.2 Recomendaciones**

- El Estado debe diseñar estrategias comunicacionales, como campañas u otras necesarias que sean eficaces para dar a conocer los derechos que tiene esta población y evitar la discriminación y cualquier tipo de violencia, principalmente la que se ejercer en el ámbito laboral para que las víctimas puedan denunciar sin miedo ante la autoridad competente.

- Crear mecanismos de atención inmediata para víctimas de discriminación y acoso laboral, así como determinar las herramientas para impulsar y promover el derecho a la igualdad en todos los niveles de educación privada y pública, a nivel nacional.
- Se deben articular para efectuar un trabajo conjunto las entidades públicas y privadas como el Estado, El Estado, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Gobiernos Provinciales, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Ministerio del Interior, Consejo de la Judicatura, Fiscalía, Consejo para la Igualdad de Género, Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador y demás asociaciones u organizaciones civiles, para prevenir y erradicar la violencia en el ámbito laboral desde el diseño de políticas públicas adecuadas para la realidad actual del Ecuador

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N° 449. Recuperado de:  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2018). *Ley para prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer*. Registro Oficial Suplemento 175. Recuperado de:  
[https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2018). *Ley para prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer*. Registro Oficial Suplemento 175. Recuperado de:  
[https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- Ayala, M. (2011). *El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección*. [FLACSO ANDES]. Recuperado de:  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/3768>
- Bucci, L & Faccendini, A. (2020). La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del covid-19. Recuperado de:  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D15136.dir/11-Bucci-Faccendini.pdf>
- CEDAW. (1992). *Recomendación General N°19*. Recuperado de:  
[https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3\\_Recom\\_grales/19.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf)

- Collantes, L., & Haro, M. (2021). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72. Recuperado de: <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470/485>
- Hasanbegovic, C. (2013). Avances Legislativos en Violencia Laboral hacia las Mujeres en Legislaciones Latinoamericanas Observatorio Laboral. *Revista Venezolana*, 6 (12), 23-39. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030141002.pdf>
- Játiva, P. (2021). *Lineamientos de políticas públicas para prevenir el acoso laboral o mobbing a mujeres en empresas municipales de Quito desde la perspectiva de derechos humanos y género Caso EPMAPS*. [Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8195/1/T3580-MDHEE-J%a1tiva-Lineamientos.pdf>
- González, V. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen*, 21(4), 10-21. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-31232018000400002&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-31232018000400002&script=sci_abstract&tlng=en)
- León, J., & Salazar, R. (2021). Convenio de la OIT N° 190, implicaciones jurídicas y sociales en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 516–528. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.167>
- Lobato, J. (2021). Abordaje de la violencia laboral contra las mujeres en la justicia ordinaria laboral argentina. *Revista de Estudios Socio-Jurídicos*, 23(1), 1-23. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7784860>
- López, D. & Pangol, A. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90. Recuperado de: <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
- Ministerio del Trabajo. (2021). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Recuperado de: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf

Ministerio del Trabajo. (2022). *Convenio 190 de la OIT entra en vigencia en Ecuador*. Recuperado de: <https://www.trabajo.gob.ec/convenio-190-de-la-oit-entra-en-vigencia-en-ecuador/#:~:text=El%20Convenio%20190%20establece%20el,gobierno%2C%20trabajadores%2C%20empleadores%2C%20la>

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio 190*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Recomendación 206*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711721.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf)

Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad Y Salud*, 22(2), 137-147. Recuperado de: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4428/6053>

Pérez, R., Cubillas, M., Valdez, E. (2012). Violencia de género en espacios públicos: un estudio diagnóstico. *Estudios Sociales* 2, 309-327. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/417/41724972014.pdf>

Velázquez, Y., & Díaz, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440. Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632020000100423](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632020000100423)

Wlosko, M., Ros, C. (2019). *Aportes de la Psicodinámica del Trabajo al análisis de la violencia laboral: análisis del caso de enfermería*. Recuperado de: [http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/MON/Wlosko\\_M\\_y\\_Ros\\_C\\_Trabajo\\_2019.pdf#page=71](http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/download/MON/Wlosko_M_y_Ros_C_Trabajo_2019.pdf#page=71)

- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo. Registro. Oficial Suplemento 167.*  
Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Coba, L. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*  
ISSN: 2254-7630. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Organización Mundial del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso.*  
Recuperado de:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Jiménez, Z. (2014). *El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas.*  
Universidad Central del Ecuador. Recuperado de:  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3954/1/T-UCE-0013-Ab-235.pdf>
- López Moya, D. F. & Pangol Lascano, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 76-90.  
Recuperado de:  
<http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/115/313>
- Ministerio del Trabajo. (2017). Acuerdo 0082. Recuperado de:  
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/04/Acuerdo-Ministerial-0082.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244.*  
Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/2020-Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2020%E2%80%93244.pdf>
- Organización de Estados Americanos. (1994). *Belém Do Pará.*  
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Toro y Gómez. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110-116.  
Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000200006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200006)

Vilacreses, C. (2019). *Acoso laboral por discriminación*. Recuperado de:  
<https://www.derechoecuador.com/acoso-laboral-por-discriminacion>

## **7. ANEXOS**

### **7.1 ANEXO N°1**



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**Entrevista dirigida a Talento Humano del Consejo de la Judicatura, Régimen  
Disciplinario Consejo de la Judicatura y Defensoría Pública**

**Tema:** ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT 2020-244 SOBRE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

**Nombre de la institución o empresa**

**Nombre del entrevistado/a**

**Lugar y fecha**

**Nombre del investigador**

Jazmín Aracely Vilca

### GUÍA DE PREGUNTAS

1. ¿Qué es para usted la discriminación y/o acoso laboral y como se encuentra regulado en la legislación ecuatoriana?
2. ¿Qué derechos constitucionales se vulneran con la discriminación y/o acoso laboral ejercido en contra de la mujer?
3. ¿Qué procedimiento siguen al conocer estos casos, y alguna vez ha llegado a instancias judiciales o únicamente se soluciona de forma administrativa?
4. ¿Cuáles son las sanciones que se imponen a la persona que ha efectuado conductas de discriminación y/o acoso laboral en contra de la mujer?
5. ¿Cuántos casos de discriminación y/o acoso en contra de la mujer ha llegado a su conocimiento en esta institución en el año 2020 y 2021?
6. ¿Cuáles pruebas son esenciales para determinar la existencia de discriminación y/o acoso laboral?
7. ¿Cuándo una funcionaria denuncia acoso por parte de un compañero/a o jerárquico superior, que acciones se toman para cesar esta conducta del agresor?
8. ¿Cree usted que, cuándo se denuncia estos casos de acoso laboral, se da un seguimiento adecuado y se cumple la ley tutelando los derechos de la víctima?
9. ¿Cuáles mecanismos considera que se deben adoptar para erradicar el acoso laboral contra la mujer en las instituciones públicas o empresas privadas?

10. ¿Considera que el Acuerdo Ministerial No.MDT 2020-244, sobre la prevención y atención de casos de discriminación, el acoso laboral y/o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, protege, efectivamente, los derechos de las trabajadoras en la Institución a la que pertenece?

Gracias por su colaboración.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

Entrevista dirigida a las víctimas

**Tema:** ANÁLISIS JURÍDICO DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT 2020-244 SOBRE LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

**Nombre de la institución o empresa**

**Nombre del entrevistado/a**

**Lugar y fecha**

**Nombre del investigador**

Jazmín Aracely Vilca

**GUÍA DE PREGUNTAS**

1. ¿Alguna vez sido objeto de discriminación, acoso o algún tipo de violencia laboral dentro de su lugar de trabajo, explique de qué manera?
2. ¿Qué acciones tomó al respecto, denunció ante la autoridad competente?
3. ¿Al dar a conocer a las autoridades, que acciones tomaron para que cese la agresión y tutelar sus derechos?
4. ¿Qué proceso se siguió en este caso y que sanción se impuso?
5. ¿Considera Usted que las autoridades actuaron de manera oportuna, eficaz e inmediata protegiendo sus derechos?
6. ¿Cree usted que la legislación ecuatoriana está diseñada y se cumplen sus postulados para prevenir y erradicar los casos de violencia en contra de la mujer dentro de los espacios laborales?

Gracias por su colaboración.



### 7.3 ANEXO N°3

## REPÚBLICA DEL ECUADOR MINISTERIO DEL TRABAJO

### ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT- 2020 – 244

Abg. Andrés Isch Pérez

#### MINISTRO DEL TRABAJO

#### CONSIDERANDO:

**Que**, el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. 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**, el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”*;

**Que**, los números 3 y 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad, física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre violencia en el ámbito público y privado; para lo cual, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;

**Que**, el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que las y los ministros de Estado 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;

**Que**, el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores*

*públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;*

**Que**, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”;*

**Que**, los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;

**Que**, el número 1 del artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial Nro. 801, de 6 de agosto de 1984, determina que el Ecuador se compromete a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna;

**Que**, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe toda forma de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos por parte de la mujer y compromete a los países a crear políticas públicas encaminadas a la eliminación de toda forma de discriminación;

**Que**, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, determina la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, estableciendo que las tasas de remuneración sean fijadas sin discriminación en cuanto al sexo;

**Que**, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación, ratificado por nuestro país el 30 de julio de 1962, señala varios aspectos concernientes a la discriminación en el empleo y la ocupación;

**Que**, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: *“(…) Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”;*



**Que**, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, establece: *“Competencia normativa de carácter administrativo. Las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública (...)”*;

**Que**, el número 1 del artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 175, de 5 de febrero de 2018, define: *“Violencia de género contra las mujeres.- Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado”*;

**Que**, el artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone: *“Ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres. Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: (...) 3. Laboral.- Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia”*;

**Que**, el artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece que el ente rector del trabajo *“Sin perjuicio de las facultades establecidas en la respectiva normativa vigente, tendrá las siguientes atribuciones: a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres;*

**Que**, la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 294, de 6 de octubre de 2010, dispone en su artículo 1 como uno de sus objetivos y principios el de no discriminación;

**Que**, el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone que: *“Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”*;



- Que**, el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala: *“Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral”*;
- Que**, el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *“Los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales (...)”*;
- Que**, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 620, publicado en el Registro Oficial Nro. 174, de 20 de septiembre de 2007, se declara como política de Estado con enfoque de Derechos Humanos la erradicación de la violencia de género hacia la niñez, adolescencia y mujeres; y, se dispone la elaboración de un plan que permita generar e implementar acciones y medidas, que incluyan mecanismos de coordinación y articulación interinstitucional en todos los niveles del Estado;
- Que**, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 60, publicado en el Registro Oficial Nro. 45, de 13 de octubre de 2009, se aprueba el Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, y en su artículo 1 señala que el Plan es una política pública y se la aplicará a nivel nacional, por todos los medios del Estado;
- Que**, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1091, de 9 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;
- Que**, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00398, publicado en el Registro Oficial Nro. 322, de 27 de julio de 2006, se prohíbe la terminación de la relación laboral a personas con VIH-SIDA;
- Que**, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017, esta Cartera de Estado expidió la normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito laboral;
- Que**, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135, publicado en el Registro Oficial Nro. 104, de 20 de octubre de 2017 y sus reformas, se expidió el Instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados;

**Que,** es necesario emitir el presente Acuerdo Ministerial con el fin de expedir el “*Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*” y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, la letra a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público, artículo 539 del Código del Trabajo, artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

## **ACUERDA:**

### **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.**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DEL OBJETO, ÁMBITO Y GENERALIDADES**

**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 toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*”.

**Art. 2.- Del ámbito.-** Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; servidores públicos, empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Código del 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.

Todos los/as trabajadores/as que sean parte de una relación laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral.



**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.

## CAPÍTULO II

### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

**Art. 5.- Del procedimiento de denuncia.-** Para efectos de aplicación del presente Acuerdo Ministerial, se entenderá como denuncia al acto mediante el cual los/as servidores/as que se consideren víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, o los/as servidores/as que sean testigos de estos actos, ponen en conocimiento el presunto hecho a la Unidad de Administración de Talento Humano: o, quien haga sus veces, misma que, en base a lo establecido en la presente norma, determinará si la acción denunciada corresponde efectivamente a uno de los casos mencionados.

La Unidad de Administración de Talento Humano o quien haga sus veces tomará inmediatamente las medidas específicas determinadas 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*”, dependiendo la necesidad del caso, sin perjuicio de solicitar el inicio del régimen disciplinario que corresponda. En caso de que el responsable del proceso no tome acción alguna en un término de diez (10) días, será considerado una falta por omisión al deber contenido en la letra h) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y será sancionado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

Las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quien haga sus veces, contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir del conocimiento de la denuncia; para realizar los informes técnicos necesarios para la determinación del régimen disciplinario a seguir, de ser el caso.

La Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, en el término de diez (10) días, contados desde el conocimiento de la denuncia, remitirá al Ministerio del Trabajo el informe técnico que contenga toda la información denunciada, con el fin de que se realice el seguimiento; y, en caso de incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos determinados 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*”, será comunicado inmediatamente a la Contraloría General del Estado, de acuerdo a lo señalado en la Disposición General Sexta de la Ley Orgánica del Servicio Público.



**Art. 6.- De la verificación de pruebas válidas para identificar un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer.-** Los hechos que originen la decisión de solicitar el inicio del régimen disciplinario correspondiente, pueden acreditarse por cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente.

**Art. 7.- De las acciones disciplinarias.-** Cuando se identifique un caso de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer cometido en contra un/a servidor/a público/a, o se atente contra sus derechos humanos mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional tiene la obligación de iniciar el régimen disciplinario correspondiente de conformidad con la Ley.

### CAPÍTULO III

#### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y/O TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO SUJETOS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

**Art. 8.- De la denuncia.-** El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos, podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

- a) Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional; y,
- b) Por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia.

**Art. 9.- De los requisitos de admisibilidad de la denuncia.-** La denuncia deberá cumplir con los siguientes requisitos de admisibilidad:

- a) Designación de la autoridad ante quien se propone la denuncia (Inspector del Trabajo);
- b) Nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación y dirección domiciliaria de la o el denunciante;
- c) Nombre y RUC del empleador;
- d) Nombres y apellidos completos de la persona contra quien se propone la denuncia y cargo que desempeña;
- e) Narración clara y detallada de los hechos que sirven de fundamento de la denuncia, debidamente organizados y numerados;
- f) Dirección del lugar en el que debe notificarse a la o el denunciado, y correo electrónico para el mismo efecto, en caso de conocer;
- g) Medios de prueba del hecho denunciado; y,
- h) Correo electrónico de la o el denunciante para recibir notificaciones.



Sin perjuicio de lo anterior, la autoridad encargada de recibir la denuncia no podrá dejar de atender el asunto por el incumplimiento de formalidades no esenciales por parte de la persona afectada.

**Art. 10.- Del procedimiento de denuncia.-** El procedimiento de denuncia será el siguiente:

- a) Conocida la denuncia por la o el Inspector del Trabajo, verificará si cumple los requisitos y la calificará dentro del término de tres (3) días.

Si la denuncia no cumple los requisitos, la o el Inspector del Trabajo dispondrá que la o el denunciante la aclare o complete en el término de dos (2) días. En caso de no completarla dentro del término respectivo, ordenará el archivo en el término máximo de tres (3) días;

- b) Luego de calificada la denuncia, la o el Inspector del Trabajo, dentro del término de cinco (5) días, notificará a la o el presunto agresor/a con la denuncia y el auto de calificación, concediéndole el término de tres (3) días para que conteste la denuncia y presente las pruebas de descargo. Si el empleador o su representante legal son personas distintas a la o el presunto agresor/a, se le notificará en el mismo término para que comparezca en igual forma;

- c) Fenecido el término de contestación, la o el Inspector del Trabajo en el término de dos (2) días convocará a audiencia a las partes, que se efectuará al quinto (5) día hábil contado desde la notificación;

- d) La audiencia comenzará con una fase conciliatoria entre las partes. En caso de que se llegare al acuerdo, la o el Inspector del Trabajo elaborará el acta de audiencia y dispondrá el archivo del caso;

- e) De no ser posible el acuerdo entre las partes, la o el Inspector del Trabajo ordenará la reproducción de la prueba y la exposición de los alegatos, iniciando por la o el denunciante;

- f) La o el Inspector del Trabajo tomará en cuenta cualquier medio de prueba que sea admisible de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico vigente. No se permitirá como único medio de prueba el testimonio de la presunta víctima;

- g) Si se determina que la agresión, se sancionará conforme lo establezca el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio del ejercicio de los derechos establecidos en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, para la procedencia de la terminación de la relación laboral.

- h) 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*", emitidos por el Ministerio del Trabajo, para descargar su responsabilidad por omisión;



- i) 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*”, emitidos por el Ministerio del 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, el cual será emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público;
- j) De llegarse a determinar que el empleador cometió los actos de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer en el ámbito laboral; el Inspector del Trabajo, remitirá el informe de sanción al Director Regional del Trabajo y Servicio Público.
- k) El Director Regional del Trabajo y Servicio Público, en el término de diez (10) días contados desde la recepción de los informes de sanción, emitirá la resolución administrativa de sanción respectiva, conforme lo establece el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro.8 y demás normativa aplicable; sin que ello implique imposibilidad de la persona afectada de ejercer los derechos y acciones legales de las que se crea asistida.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Ministerial y sus anexos, se observará lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales ratificados por el Estado, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, la Ley Orgánica del Servicio Público, Código del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0082, publicado en el Registro Oficial Nro. 16, de 16 de junio de 2017; y demás normativa vigente.

**SEGUNDA.-** La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos, organizará talleres de sensibilización y socialización sobre el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales y sobre 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*”, con apoyo de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios del Ministerio del Trabajo, de acuerdo a su competencia en materia de género y derechos de los grupos prioritarios y/o en condición de vulnerabilidad social.

**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.





## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**ÚNICA.-** Las instituciones y entidades del sector público descritas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador; y los empleadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, en el término de sesenta (60) días contados desde la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, deberán expedir y notificar a todos sus servidores/as públicos o trabajadores/as con 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 Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

## DISPOSICIÓN FINAL

**ÚNICA.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 25 días del mes de noviembre de 2020.



Firmado electrónicamente por:

**CARL  
OS  
ANDR  
ES  
ISCH**

Abg. Andrés Isch Pérez

**MINISTRO DEL TRABAJO**



**sembramos  
Futuro**

*Lenín*

