

LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

El Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de sus competencias y de acuerdo con la normativa nacional e internacional vigente¹, tiene la responsabilidad de regular y controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como de garantizar ambientes de trabajo libres de discriminación, violencia y acoso.

Con la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186 de 21 de noviembre de 2025, que reforma el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102 de 22 de agosto de 2025, se dispone que los empleadores que tengan entre 1 y 9 trabajadores deberán cumplir con los lineamientos de prevención y erradicación de la discriminación, la violencia y el acoso laboral. Esta actualización normativa promueve el principio de progresividad y no regresividad aplicable a los derechos laborales, garantizando la vigencia de los mecanismos de prevención, identificación, atención, seguimiento y evaluación frente a casos de violencia o discriminación laboral.

Respecto al trabajo remunerado del hogar, a la persona responsable de la relación laboral, le corresponderá capacitarse en las rutas de atención en casos de violencia, desarrollar procesos de sensibilización en su entorno de conductas inapropiadas.

De esta manera, el Ministerio del Trabajo reafirma su compromiso con la defensa de los derechos laborales, la construcción de entornos de trabajo seguros y respetuosos, y la correcta aplicación de la normativa orientada a prevenir y erradicar la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

a. OBJETIVO:

Desarrollar un procedimiento que permita prevenir, identificar y atender conductas de discriminación, violencia y acoso laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

b. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Los lineamientos deberán ser desarrollados y aplicados por todos los empleadores que cuenten a su cargo con uno (1) a nueve (9) empleados sujetos al régimen de Código del Trabajo, siendo aplicable en toda relación laboral, en diferentes direcciones: de forma vertical, con orientación descendente cuando proviene de superiores hacia subalternos, o ascendentes cuando se origina de los trabajadores hacia un superior. Asimismo, se contemplan estas conductas en sentido transversal, es decir, entre compañeros, en los siguientes espacios:

¹ Convenios 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-102, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-186

- En las instalaciones del lugar del trabajo.
- Fuera de las instalaciones del lugar del trabajo.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones, incluidas las realizadas de forma telemática.

c. PRINCIPIOS RECTORES:

Los lineamientos se aplicarán con los siguientes principios:

- **Igualdad.** - Es el derecho de todas las personas a recibir el mismo trato, acceso a oportunidades, y condiciones laborales sin importar su género, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad u otra condición.
- **No discriminación.** - Es la prohibición de toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.
- **Dignidad humana.** - Es el respeto y reconocimiento del valor intrínseco de cada persona. En el entorno laboral, implica garantizar condiciones que permitan el desarrollo físico, mental y profesional sin humillaciones, agresiones ni trato degradante.
- **Confidencialidad.** - Es el compromiso de mantener en reserva toda la información o documentación derivada de los derechos personalísimos y fundamentales, relacionada con denuncias, investigaciones y decisiones sobre casos de discriminación, violencia y acoso laboral.
- **Debido proceso.** - Es el conjunto de garantías que aseguran que toda persona involucrada en una investigación laboral tenga derecho a ser escuchada, defenderse, aportar pruebas y recibir una resolución motivada, conforme a las garantías básicas dispuestas en la Constitución de la República del Ecuador (Art. 76).
- **No revictimización.** - Significa evitar que la persona afectada por casos de discriminación, violencia y acoso laboral, vuelva a sufrir daños físicos, psicológicos o sociales a causa del proceso de denuncia o investigación.
- **No repetición.** - Es el compromiso institucional de tomar medidas eficaces para que los hechos denunciados no vuelvan a ocurrir.
- **Prohibición de represalias.** - Es garantizar que las personas que denuncian casos de discriminación, violencia y acoso laboral no sufran daños, castigos o intimidación por su acción, protegiendo así su integridad y fomentando un ambiente de confianza para denunciar hechos indebidos.

d. LINEAMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL:

Dentro de las acciones a realizar se plantea actividades en los cuatro (4) ejes:

1. EJE DE PREVENCIÓN
2. EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS
3. EJE DE ATENCIÓN

4. EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. EJE DE PREVENCIÓN:

Es aquella acción, herramienta o mecanismo, que permita evitar cualquier forma de discriminación, violencia o acoso laboral, incluyendo la de género y que permita contar con un ambiente seguro y libre de estas conductas.

Anualmente deberán ejecutarse dos acciones las cuales podrán ser cualquiera de las siguientes opciones:

- 1.1 Comunicar periódicamente a el o los trabajadores (verbalmente o por escrito) qué conductas están prohibidas en referencia a la normativa para el abordaje de los casos;
- 1.2 Incluir en el proceso de inducción la explicación clara sobre qué se considera discriminación, violencia y acoso laboral;
- 1.3 Charlas internas breves;
- 1.4 Materiales didácticos escritos o audiovisuales sobre la temática;
- 1.5 Iniciativas del empleador, siempre que cumplan con la finalidad de prevenir y erradicar todo tipo de discriminación, violencia y acoso laboral, en los espacios laborales.

2. EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS:

Es cualquier mecanismo, accesible y oportuno que tenga el fin de reconocer cualquier conducta o situación discriminatoria, violenta o de acoso laboral, que permita garantizar la observación continua del ambiente de trabajo, el registro adecuado de señales y la activación del eje de atención.

Anualmente deberán ejecutarse dos acciones las cuales podrán ser las siguientes:

- 2.1 Iniciativas del empleador, siempre que cumplan con la finalidad de prevenir y erradicar todo tipo de discriminación, violencia y acoso laboral, en los espacios laborales;
- 2.2 Identificar y registrar acciones discriminatorias, de violencia y de acoso laboral,
- 2.3 Promover a los trabajadores que reporten acciones discriminatorias, de violencia y de acoso laboral;
- 2.4 En el caso de la empresa que cuente con más de dos trabajadores se sugiere realizar encuestas para identificar posibles casos de discriminación, violencia y de acoso laboral;
- 2.5 Realizar capacitaciones que permitan identificar a los compañeros y demás personal, cuáles son las señales de alerta en cuanto a comportamiento;
- 2.6 Elaboración de registro interno.

3. EJE DE ATENCIÓN:

Cuando exista un presunto caso de discriminación, violencia o acoso laboral, se deberá acudir directamente al Ministerio del Trabajo para presentar la denuncia correspondiente siguiendo el procedimiento determinado en el Acuerdo Ministerial MDT-2025-102.

El empleador está obligado a brindar las facilidades respectivas para garantizar el debido proceso.

4. EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Se verificará que las medidas adoptadas en los casos de discriminación, violencia y acoso laboral resulten efectivas y contribuyan a la erradicación y no repetición de dichas conductas.

De existir un caso de discriminación, violencia y acoso laboral, esta Cartera de Estado dispone el cumplimiento de las siguientes opciones:

- 4.1 Elaborar un registro interno, en el cual se detallen los incidentes suscitados manteniendo el principio de confidencialidad;
- 4.2 Realizar la revisión del o los casos;
- 4.3 Realizar una evaluación para identificar la efectividad de las medidas adoptadas en los ejes uno (1), dos (2) y tres (3);
- 4.4 Adaptar cambios en las acciones, herramientas y documentos que ameriten (posterior a los resultados de la evaluación).

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Aprobado por:	Dr. Jorge Eduardo Yépez Lucero	Viceministro de Trabajo y Empleo	
Revisado por:	Mgs. Mario Gonzalo Suntaxi Quezada	Subsecretario de Empleo y Salarios	
	Mgs. Mónica Alejandra Sosa Zuñiga	Directora de Grupos de Atención Prioritaria, subrogante	
Elaborado por:	Psic. Verónica Jiménez	Analista Senior de Grupos de Atención Prioritaria	