

NORMA PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A TODO CASO DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO

01/09/2025

Estimados clientes y amigos:

Nos permitimos informarles que el Ministerio de Trabajo, mediante acuerdo ministerial No. MDT-2025-102, expidió la “Norma para la Prevención y Atención a todo caso de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral en el Sector Privado”, cuyos principales aspectos, describimos a continuación:



FINALIDAD

Establecer medidas de prevención por parte de los empleadores y trabajadores a fin de alcanzar espacios de trabajo libres de discriminación, acoso laboral y todo tipo de violencia, así como, establecer lineamientos de atención en caso de estos comportamientos.



RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR

Trabajador

- ☐ Mantener relaciones de respeto y equidad con su empleador y con sus compañeras (os).
- ☐ Ejecutar de manera eficiente sus actividades.
- ☐ Son responsables de sus conductas, de visibilizar, frenar y denunciar conductas de terceros frente a cualquier tipo de discriminación, violencia y acoso laboral.

Empleador

- ☐ Promover y respetar de manera progresiva el pleno goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos por el Ecuador en su legislación y en instrumentos internacionales de derechos humanos.
- ☐ Elaborar, observar y aplicar el Protocolo Interno de Prevención y Erradicación de la Discriminación, Violencia y Acoso Laboral y el Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- ☐ Independientemente del número de trabajadores deberán gestionar la prevención de los riesgos psicosociales conforme lo establece la normativa técnica vigente.



LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

Objeto.- tiene por objeto establecer un marco de actuación claro y efectivo para la prevención, identificación, atención y sanción de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia en el ámbito laboral.

Obligación.- empresas con más de 10 trabajadores y deberá ser adecuado dentro de los 60 días posteriores a la emisión del acuerdo, es decir hasta el 21 de octubre de 2025.



PROHIBICIONES EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- Pruebas o resultados de embarazo.
- Información referente al estado civil.
- Requisitos referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión y otros determinados como discriminatorios, de conformidad a lo establecido en este acuerdo, salvo los requisitos determinados en leyes especiales.
- Cualquier tipo de prueba para la detección de enfermedades, incluyendo el VIH-SIDA, como requisito para conservar el empleo.
- Exigir al trabajador que vive con el VIH notificar sobre su estado de salud, ya sea al comienzo de la relación laboral o en cualquier tiempo durante el curso de la actividad para la cual fue contratado.
- Vulnerar la confidencialidad e intimidad de datos personales, mediante su divulgación.
- Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial a excepción de los casos previstos por ley.
- Información de cualquier índole referente a actividades sindicales.



DESCONEXIÓN DIGITAL

Con respecto a la desconexión digital, se establecen las siguientes excepciones, siempre que se efectúen en términos de respeto y sin amenazas. Asimismo, en cada caso, se deberán contemplar el pago que corresponda de acuerdo con el Código del Trabajo.

- a)** Los trabajadores que desempeñen cargos de confianza o puestos directivos.
- b)** Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, además, de situaciones que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia que mediante un informe lo requiera el empleador; y,
- c)** La aceptación, expresa o tácita, al pedido de ejecución de actividades laborales fuera de la jornada de trabajo.

Cualquier inquietud al respecto, por favor no duden en contactarnos.