

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

VISTO: el Expediente Institucional N° 2026-12015001-003040 de fecha 9 de marzo de 2026, de la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora, por el cual se eleva a consideración la propuesta de lineamientos a los que deben ajustarse los procesos de prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo en el sector privado, así como el modelo de protocolo de prevención, atención e investigación; y -----

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Paraguay, en su artículo 4, reconoce el derecho de toda persona a la vida, a su integridad y a la seguridad, imponiendo al Estado el deber de protegerlas, lo que comprende la adopción de medidas para reducir la exposición de las personas trabajadoras a situaciones de violencia en el ámbito laboral; por su parte, el artículo 9 garantiza la libertad y la seguridad de las personas, prohibiendo todo tipo de coacción o trato que menoscabe esos derechos. -----

Que, del mismo modo, la Carta Magna establece en el artículo 46 la igualdad de las personas en dignidad y derechos y prohíbe toda forma de discriminación; el artículo 86 reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, lo que exige relaciones laborales basadas en el respeto a la persona trabajadora y libres de violencia; el artículo 88 dispone la no discriminación en el empleo, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso y la permanencia en el trabajo; y el artículo 99 establece que las normas laborales deben regular las relaciones entre empleadores y trabajadores de manera compatible con los principios de justicia social y de protección de la persona trabajadora. En ese sentido, la Ley N° 5115/13 creó el MTESS como un órgano de orden público al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores. -----

Que, la Ley N° 213/1993 que establece el Código del Trabajo, y sus modificatorias, así como las demás normas legales que integran la legislación laboral de nuestro país, regulan la relación laboral entre empleadores y trabajadores, estableciendo derechos, deberes, obligaciones y sanciones ante incumplimientos normativos, incluyendo aquellos relativos al trabajo, la salud y la seguridad ocupacional, entre otros; y confiere al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT) la atribución y la responsabilidad de aplicar y regular procedimientos eficaces para garantizar la vigencia real de tales derechos. ---

Que, el Código del Trabajo, en su artículo 9, consagra el principio de igualdad de trato y de no discriminación en el empleo, garantizando que las personas trabajadoras gocen de las mismas oportunidades y condiciones sin distinciones arbitrarias que afecten su

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

acceso, permanencia o desarrollo en el trabajo, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 15 que regula el principio de trabajo decente, al disponer que las condiciones de trabajo deben ser justas, equitativas y compatibles con la dignidad de la persona trabajadora, lo cual resulta incompatible con la existencia o tolerancia de situaciones de violencia o maltrato en el ámbito laboral. -----

Que, el artículo 62 del mismo cuerpo legal establece las obligaciones del empleador, entre ellas la de guardar a las personas trabajadoras el debido respeto y trato digno (inciso k), así como la de velar por el mantenimiento de las buenas costumbres y la moralidad en el establecimiento (inciso n), lo que implica organizar y gestionar el trabajo de modo que no se toleren manifestaciones de discriminación, violencia, acoso o maltrato; en consecuencia con lo regulado en el artículo 67 inciso e) que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a una existencia digna, compatible con condiciones de trabajo respetuosas de su integridad física, psíquica y moral. -----

Que, el Código del Trabajo, en los artículos 81 inc. w, así como el 84 inc. e y d, disponen igualmente, entre las causales de despido justificado y de retiro justificado, diversas conductas vinculadas a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, tales como agresiones físicas, malos tratos, amenazas, hostigamiento y acoso sexual, así como otras formas de violencia que afectan gravemente la integridad de la persona trabajadora, ya provengan del empleador, de sus representantes o de otros trabajadores; lo cual pone de manifiesto que el ordenamiento laboral considera estas conductas como incumplimientos graves de los deberes esenciales de la relación de trabajo, incompatibles muchas veces con la continuidad del vínculo laboral y que justifican la adopción de sanciones disciplinarias y medidas de protección adecuadas.

Que, el Código del Trabajo al regular las disposiciones de salud y seguridad ocupacional, en particular en los artículos 273 y 274, establece que la prevención de los riesgos laborales es una obligación esencial del empleador, quien debe identificar los peligros, evaluar los riesgos y adoptar *medidas preventivas* para proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras; obligación que comprende también los *riesgos psicosociales* que puedan derivar de situaciones de violencia y acoso en el trabajo, que pueden afectar tanto la salud física y mental como el clima laboral y la productividad.

Que, las disposiciones legales mencionadas establecen expresa e implícitamente obligaciones que el empleador debe cumplir en el marco de las relaciones laborales, incluida la obligatoriedad de adoptar medidas para la prevención, atención e investigación de situaciones que puedan configurar discriminación, violencia y acoso laboral. Siendo así, su inobservancia constituiría una infracción susceptible de aplicación de la sanción prevista en el artículo 385 del Código del Trabajo. -----

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- Que,** la Ley N° 5777/16 “De protección integral a las mujeres contra toda forma de violencia”, si bien tiene por objeto específico la protección de las mujeres frente a todo tipo de violencia basada en género, constituye, en el conjunto del ordenamiento jurídico, la norma que con mayor detalle al describir y clasificar distintas modalidades de violencia, y en específico en el ámbito laboral, al referirse a situaciones de violencia física, psicológica, sexual y económica en el contexto del trabajo; y que, aun cuando su ámbito se centra en la protección de las mujeres, sus definiciones y descripciones resultan relevantes para comprender y abordar la violencia laboral que puede afectar a todas las personas trabajadoras, en coherencia con el principio de igualdad del artículo 46 de la Constitución Nacional. -----
- Que,** la Ley N° 5804/17 “De Seguridad y Salud en el Trabajo” crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a dictar disposiciones reglamentarias orientadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos laborales saludables, reforzando así la necesidad de integrar la prevención de la violencia laboral en los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. -----
- Que,** la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de su mandato de promoción del *trabajo decente*, ha destacado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una grave vulneración de los derechos humanos, una amenaza para la igualdad de oportunidades y un riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, además de afectar negativamente la organización del trabajo, el clima laboral y la productividad, por lo que los Estados, los empleadores y las personas trabajadoras deben adoptar medidas coordinadas para prevenir, abordar y erradicar dichas conductas. -----
- Que,** el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Violencia y el Acoso, constituye el marco regulatorio internacional de referencia que describe la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que pueden causar daño físico, psicológico o económico, y recomiendan a los Estados y a los actores del mundo del trabajo establecer políticas y procedimientos de prevención, denuncia, investigación y respuesta, con enfoque de género y debida diligencia. -----
- Que,** en particular, la Recomendación N° 206 que desarrolla el contenido operativo del Convenio N° 190, enfatiza en la necesidad de un enfoque preventivo e integral, que incluya la adopción de políticas y planes de acción, la identificación y evaluación de

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

los riesgos de violencia y acoso, la formación y sensibilización de empleadores y trabajadores, la existencia de mecanismos accesibles de queja y reparación, así como la coordinación con los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, aspectos que constituyen referencias técnicas relevantes para la elaboración de la presente resolución. -----

Que, adicionalmente, el Convenio y la Recomendación también reconocen que la violencia doméstica puede tener impacto en el mundo del trabajo, al afectar el empleo, la productividad, así como la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar dichos impactos. -----

Que, atendiendo a que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no se limitan exclusivamente a conductas producidas en el marco de la relación laboral directa, sino que también pueden manifestarse a través de hechos de violencia ejercida por terceros ajenos a dicha relación, cuyos efectos inciden en la seguridad, la salud, la dignidad y el desempeño laboral de las personas trabajadoras, resulta pertinente incorporar, con carácter preventivo y orientativo, referencias específicas para su consideración en determinados contextos laborales.-----

Que, la persistencia de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo genera consecuencias negativas tanto para las personas trabajadoras como para los empleadores y para el conjunto del sistema de relaciones laborales, al afectar la salud y el bienestar de quienes trabajan, deteriorar el clima laboral, incrementar la rotación y el ausentismo y reducir la productividad, y que además son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de las personas trabajadoras y a la reputación de las empresas, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las políticas y los mecanismos de prevención, atención y reparación frente a estos hechos. -----

Que, la Resolución MTESS N° 388/19 significó un primer avance en la regulación de los procedimientos de atención de casos de violencia laboral, pero se centró principalmente en la respuesta a situaciones ya dadas, sin desarrollar de manera suficiente los instrumentos de gestión preventiva. Por lo expuesto, resulta necesario actualizar y mejorar la reglamentación, estableciendo un marco más claro y detallado que refuerce el deber de los empleadores de invertir en la prevención de la violencia y el acoso, precise las directrices para el procedimiento de investigación interna, fije criterios para las medidas correctivas y las sanciones disciplinarias en el ámbito de

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

sus competencias, y defina con mayor claridad el rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en la investigación, supervisión y fiscalización del cumplimiento de estos deberes, en un contexto de promoción de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. -----

Que, la Ley N° 5115/2013 “Que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”, en su Art. 11 numerales 6 y 7 establece como funciones generales de la Máxima Autoridad del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) la de “*dictar las normas reglamentarias generales relativas al ámbito de su competencia legal y fiscalizar su cumplimiento*”, además de “*adoptar las medidas de administración, coordinación, supervisión y control necesarias para asegurar el cumplimiento de las funciones de su competencia*”. -----

POR TANTO, en ejercicio de sus atribuciones;

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

- Art. 1°** **ESTABLECER** los lineamientos de prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, en el sector privado, conforme a lo establecido en el Código del Trabajo y demás normativas vigentes, como Anexo I a la presente resolución. -----
- Art. 2°** **APROBAR** el protocolo orientativo de prevención, atención e investigación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo en el sector privado, como Anexo II; a los efectos de servir como guía para las y los empleadores obligados a las disposiciones contenidas en la presente resolución. -----
- Art. 3°** **APROBAR** el modelo orientativo de Declaración de Tolerancia Cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como Anexo III a la presente resolución. -----
- Art. 4°** **DEJAR SIN EFECTO** la Resolución 388/2019 del 18 de febrero de 2019 “POR LA CUAL SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MJT N° 472/2012, SE CREA LA OFICINA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, MOBBING Y ACOSO SEXUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO, DENTRO DE LAS EMPRESAS”. -----

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

Art. 5° ESTABLECER que la fecha de la presente resolución es la registrada en la firma electrónica de la Máxima Autoridad Institucional. -----

Art. 6° COMUNICAR, publicar por los canales correspondientes y cumplido, archivar.-----

Secretaria General

Ministra

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

ANEXO I

LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

1. Del objeto.

Establecer los lineamientos mínimos de prevención, atención, investigación y respuesta ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo en el sector privado, a fin de garantizar el desarrollo de acciones preventivas, canales accesibles y seguros de denuncia, una intervención oportuna y eficaz y la protección integral de los derechos de las personas trabajadoras, conforme a la legislación laboral vigente.

2. Del ámbito de aplicación.

La presente resolución es de aplicación obligatoria para todos los empleadores y trabajadores sujetos al régimen establecido en el Código del Trabajo y la legislación laboral complementaria, cualquiera sea la modalidad contractual, el tamaño de la empresa, la forma de organización o la rama de actividad, en el sector privado.

3. De las Definiciones.

A los efectos de la presente resolución, y con carácter orientador, pudiendo ampliarse su interpretación de acuerdo con el tipo y/o sector de la empresa, se entenderá por:

- a. Violencia y acoso laboral. Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual.
- b. Discriminación laboral. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros, en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, discapacidad, situación familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal no relacionada con las competencias o el desempeño laboral, y que tenga por objeto o por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo; salvo las protecciones especiales establecidas por ley.
- c. Acoso o violencia sexual en el trabajo. Cualquier comportamiento de naturaleza sexual, de orden físico, verbal, no verbal o por medios digitales, no deseado por la persona que lo recibe, que tenga por objeto o por efecto atentar contra su dignidad, crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo, o condicionar el acceso, la conservación o las condiciones de trabajo a la aceptación de dicho comportamiento, cuando se produzca durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- d. Violencia y acoso horizontal. Conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en igual jerarquía dentro de la empresa.
- e. Violencia y acoso vertical descendente. Conducta ejercida por una o más personas dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente inferior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- f. Violencia y acoso vertical ascendente. Conducta ejercida por una o más personas dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- g. Medidas de resguardo. Acciones de carácter cautelar, temporales y proporcionales, que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación, para evitar que ocurra un daño a la integridad física y/o psíquica de las personas involucradas, así como la revictimización de la persona trabajadora denunciante, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Estas medidas deberán ser previstas en el protocolo interno a que se refiere la presente resolución.
- h. Medidas correctivas. Actuaciones que implementa el empleador, con independencia de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder, para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en la presente resolución, sean o no sancionadas, y para mejorar el clima y la organización del trabajo. Deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y determinarse en el protocolo interno.
- i. Espacio o mundo del trabajo. Comprenden las instalaciones del lugar del trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde consume alimentos, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas de forma telemática, entre otros.

4. De los principios rectores.

Las investigaciones internas que realicen los empleadores respecto de denuncias de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a. Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y la divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de hechos de discriminación, violencia o acoso en el trabajo. No obstante, la información podrá ser requerida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones, dando cabal cumplimiento a este principio.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- b. No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes a ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, situación familiar o cualquier otra condición o circunstancia personal que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato.
- c. No revictimización. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad del daño o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, a tal efecto se adoptaran medidas tendientes a su protección.
- d. Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptarse medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de las personas participantes en la investigación.
- e. Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los actos y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos establecidos en la presente resolución.
- f. Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar criterios lógicos y de congruencia que garanticen que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todas las personas participantes.
- g. Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será respetuoso de los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo el derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre los hechos que pueden afectarles, a ser oídas, a aportar antecedentes y a que las decisiones que se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento del estado del procedimiento a las partes, considerando el resguardo de los demás principios regulados en la presente resolución.
- h. Colaboración. Durante la investigación, las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento de los hechos denunciados y, cuando corresponda, para la adopción de las medidas correctivas y sanciones que procedan.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

Capítulo II**DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SU IMPACTO EN EL MUNDO DEL TRABAJO****5. Impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.**

En el marco de las políticas de prevención de la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se tendrá en cuenta que la violencia doméstica puede generar impactos en el ámbito laboral, en particular sobre la asistencia, el desempeño, la productividad, la salud física y psíquica, la seguridad y la permanencia en el empleo de las personas trabajadoras.

6. Enfoque preventivo y consideración como factor de riesgo psicosocial.

A tales efectos, y conforme a un enfoque preventivo, se promoverá que los empleadores consideren los impactos derivados de la violencia doméstica como posibles factores de riesgo psicosocial, incorporándolos, cuando corresponda, en las acciones de prevención, sensibilización y promoción de entornos laborales seguros y saludables previstas en el Capítulo II de los presentes lineamientos, sin que ello implique la ampliación del objeto del protocolo interno ni la creación de procedimientos específicos de actuación.

7. Medidas de apoyo laboral y mitigación del impacto.

Asimismo, los empleadores podrán adoptar medidas razonables de apoyo laboral destinadas a mitigar los efectos de la violencia doméstica en el ámbito del trabajo, sin que ello implique la creación de nuevos derechos u obligaciones distintas a las ya establecidas por el ordenamiento jurídico.

8. Información, orientación y articulación institucional.

Los empleadores deberán facilitar información y orientación sobre los servicios públicos y mecanismos institucionales oficiales existentes para la prevención, atención y protección de las personas en situación de violencia doméstica, garantizando en todo momento la confidencialidad y el respeto de la esfera privada de las personas trabajadoras, ante la detección de casos concretos.

Asimismo, cuando en el marco de dicha orientación o acompañamiento se advirtieran indicios de la posible comisión de hechos punibles, los empleadores deberán informar de manera adecuada y oportuna a las autoridades competentes, a los efectos de la intervención que corresponda, sin asumir funciones de investigación o calificación de los hechos.

9. Límites de actuación y delimitación de competencias.

En ningún caso las medidas previstas en el presente capítulo implicarán para el empleador funciones de investigación, calificación o intervención directa sobre hechos de violencia doméstica, ni la asunción de responsabilidades que correspondan a otras autoridades competentes, limitándose su actuación al ámbito preventivo, de mitigación del impacto y de

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

apoyo laboral, en coordinación con el marco institucional vigente, en los términos expuestos en este capítulo.

Capítulo III

LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO INTERNO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

10. Del objetivo y política de tolerancia cero.

El Protocolo de Prevención, Atención e Investigación tendrá por objeto establecer un marco de actuación claro y efectivo para la prevención, identificación, atención, investigación y corrección de casos de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El protocolo deberá incorporar de manera expresa una política de tolerancia cero de la patronal / empresa frente a toda forma de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, dejando constancia de la prohibición de estas conductas, de las responsabilidades de empleadores y trabajadores y de las consecuencias disciplinarias que puedan derivarse de su comisión, de conformidad con la legislación laboral vigente y el reglamento interno de trabajo, cuando corresponda.

11. De la Obligatoriedad.

Los empleadores sujetos a la presente resolución deberán elaborar, observar y aplicar el Protocolo de Prevención, Atención e Investigación, de conformidad con los lineamientos establecidos en la presente resolución.

a. Empresas con más de 10 trabajadores/as.

Los empleadores que cuenten con más de 10 trabajadores deberán elaborar, adoptar y aplicar un Protocolo de Prevención, Atención e Investigación, conforme a los lineamientos mínimos establecidos en esta resolución.

Cuando exista Reglamento Interno de Trabajo, el Protocolo deberá integrarse obligatoriamente a dicho instrumento como capítulo, sección o anexo específico. En caso de no contar con Reglamento Interno de Trabajo, el protocolo deberá constar en un documento independiente u otro instrumento de gestión interna. El Protocolo podrá elaborarse tomando como referencia el *modelo orientativo* que forma parte del Anexo II de la presente resolución, pudiendo adaptarse a las características y al tamaño de cada empresa.

b. Empresas con 10 o menos cantidad de trabajadores/as.

Los empleadores que cuenten con 10 o menos trabajadores no estarán obligados a elaborar un Protocolo de Prevención, Atención e Investigación, pero deberán contar con una Declaración de Tolerancia Cero contra la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que deberá constar por escrito, ser difundida entre el personal, estar adjunta a los contratos de trabajo

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

y exhibida en un lugar visible. El MTESS facilitará un modelo orientativo para su adaptación por parte de las empresas, que formará parte del Anexo III.

Para las investigaciones de denuncias internas sobre discriminación, violencia y acoso laboral deberán aplicar de manera directa las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de la presente resolución.

La adopción de la Declaración de Tolerancia Cero contra la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la aplicación directa de las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de la presente resolución, constituirán, en su conjunto, el Protocolo de estas empresas.

12. Del contenido del protocolo.

El Protocolo de Prevención, Atención e Investigación, podrá contener, entre otros, los siguientes componentes:

- a. Componente de prevención.
 - i. Política de tolerancia cero, en la que se establezcan de forma clara las conductas prohibidas y el compromiso de la patronal / empresa de prevenir, atender e investigar posibles situaciones que puedan configurar discriminación, violencia y acoso.
 - ii. Procesos de sensibilización y capacitación periódicos, dirigidos a todas las personas trabajadoras, incluyendo instancias de dirección, jefaturas y áreas de gestión de personas, sobre la discriminación, la violencia y el acoso laboral, sus manifestaciones, efectos y mecanismos de prevención, así como la periodicidad de estos procesos, incluidas las acciones que consideren necesarias para el abordaje de los impactos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.
 - iii. Canales de comunicación claros y accesibles, para informar sobre el contenido del protocolo, las conductas prohibidas, las responsabilidades de las partes y los mecanismos de denuncia y consulta.
- b. Componente de identificación y detección de casos.
 - i. La descripción general de conductas o situaciones que puedan ser indicativas de discriminación, violencia, acoso en el ámbito laboral.
 - ii. El uso de herramientas de diagnóstico, tales como encuestas periódicas sobre clima laboral, entrevistas, espacios de consulta o mecanismos seguros de retroalimentación, que permitan identificar posibles casos o situaciones de riesgo que puedan generar discriminación, violencia o acoso en el mundo del trabajo.
- c. Componente de atención, medidas de resguardo, medidas correctivas y sanciones.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- i. Los canales internos para la presentación de denuncias y el proceso de desarrollo, su forma de recepción, los responsables de gestionarlos de acuerdo con el procedimiento de investigación previsto en el Capítulo IV de la presente resolución.
 - ii. Las medidas de resguardo o protección que el empleador podrá adoptar durante la tramitación de un caso, tales como cambios de lugar de trabajo, ajustes en la organización del trabajo, separación de las partes, u otras medidas necesarias para proteger la integridad física y psíquica de las personas involucradas y evitar la revictimización.
 - iii. Las medidas correctivas y de no repetición, así como las sanciones, que podrán incluir acciones de capacitación específica, advertencias, modificaciones organizativas, ajustes en los procedimientos internos y, cuando corresponda, la aplicación de sanciones disciplinarias de conformidad con el Código del Trabajo y el reglamento interno de trabajo.
- d. Componente de seguimiento y evaluación.
- i. Monitoreo periódico de los casos denunciados y de las medidas adoptadas.
 - ii. Evaluación anual de la aplicación y eficacia del protocolo, a fin de introducir las modificaciones que resulten necesarias para mejorar la prevención, la detección temprana y la respuesta frente a la discriminación, la violencia y el acoso laboral.

El protocolo deberá adaptar el desarrollo de estos componentes a las particularidades de cada empresa, su tamaño y su sector de actividad.

13. De la instancia responsable de la aplicación del protocolo.

Cada empleador deberá designar una instancia responsable de la aplicación del Protocolo de Prevención, Atención e Investigación, de acuerdo con la naturaleza, el tamaño y la organización de la empresa, pudiendo tratarse de una persona responsable, un comité, un área determinada, u otro mecanismo.

Esta instancia tendrá a su cargo, como mínimo, la difusión del protocolo, la coordinación de las acciones de prevención y capacitación y la recepción e investigación de las denuncias, garantizando la confidencialidad y el respeto de los principios establecidos en la presente resolución.

14. De la difusión del protocolo y de los canales de denuncia.

La instancia responsable deberá informar y difundir de manera clara, permanente y accesible el contenido del protocolo, así como los canales internos y externos disponibles para la presentación de denuncias relacionadas con hechos de discriminación, violencia y acoso laboral. Para dicho efecto, se deberá, como mínimo:

- a. Poner el protocolo a disposición de todas las personas trabajadoras en formato físico y/o digital, en lugares visibles o en plataformas de uso habitual en la empresa.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- b. Informar a los trabajadores, al momento de la contratación y periódicamente, sobre la existencia del protocolo y su contenido.
- c. Exhibir, en lugares visibles del centro de trabajo, información sobre los canales de denuncia, con indicación de los medios de contacto, horarios y responsables.
- d. Asegurar que los canales de denuncia sean accesibles para todos los trabajadores y garanticen la confidencialidad y la protección del denunciante, así como los demás principios dispuestos en el Capítulo I.

15. De la capacitación y sensibilización.

Se deberá incluir en los planes de formación interna de la empresa acciones de capacitación y sensibilización periódicas sobre discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, dirigidas a todos los trabajadores. Estas capacitaciones deberán abordar, como mínimo:

- a. Las definiciones de discriminación, violencia, acoso laboral.
- b. Las conductas prohibidas y los derechos y responsabilidades de empleadores y trabajadores.
- c. Los canales de denuncia, internos y externos, así como el procedimiento de atención e investigación.

En el caso de quienes integren instancias internas de recepción de denuncias, comités o unidades responsables de la aplicación del protocolo, así como de las áreas de recursos humanos o gestión de personas, el empleador deberá prever capacitaciones específicas que les permitan cumplir adecuadamente sus funciones, en el marco de la presente resolución.

16. Prevención y mitigación de la violencia ejercida por terceros en el mundo del trabajo.

En el marco de las políticas de prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se promoverá la adopción de medidas orientadas a prevenir y mitigar situaciones de violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, tales como clientes, usuarios, pacientes, proveedores de servicios o el público en general, cuando dichas situaciones puedan afectar la seguridad, la salud, la dignidad o el desempeño de los trabajadores.

A tales efectos, se tendrá en cuenta que determinadas condiciones y modalidades de trabajo, así como la organización del trabajo y la interacción frecuente con terceros, pueden incrementar la probabilidad de este tipo de situaciones, por lo que se promoverá que dichos factores sean considerados en las acciones preventivas y, cuando corresponda, en la identificación de riesgos laborales y psicosociales.

En particular, se insta a prestar especial atención a aquellos sectores, ocupaciones o modalidades de trabajo que, por la naturaleza de las tareas desarrolladas y las condiciones en que estas se prestan, presentan una mayor exposición a situaciones de violencia ejercida por terceros, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, los servicios de salud, la hotelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, la educación,

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

las actividades vinculadas al ocio, entre otras, a efectos de promover la adopción de medidas preventivas adecuadas y proporcionales, entre ellas, acciones de organización del trabajo, capacitación preventiva del personal, adecuaciones en los espacios físicos, fortalecimiento de las condiciones de seguridad, mecanismos de alerta y comunicación, y, cuando corresponda, articulación con servicios de seguridad o autoridades competentes.

Capítulo IV

DIRECTRICES A LAS QUE DEBERÁ AJUSTARSE EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

17. De la forma y el contenido de la Denuncia.

El trabajador afectado por hechos de discriminación, violencia y acoso en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, de manera presencial o electrónica, ante:

- a. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; o
- b. La empresa, a través de la persona o instancia designada por el empleador.

Tratándose de una denuncia dirigida contra el empleador, la máxima autoridad de la empresa o una persona que ejerza cargos de representación del empleador en los términos del artículo 25 del Código del Trabajo, la denuncia deberá presentarse directamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Igualmente, en los casos en los que la persona trabajadora haya realizado una denuncia a través de los canales habilitados en la empresa, y esta no hubiera llevado a cabo la investigación, podrá recurrir al MTESS.

La denuncia deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a. Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y un medio de contacto (teléfono y/o correo electrónico).
- b. Identificación de la persona o personas denunciadas y sus cargos.
- c. Descripción del vínculo laboral entre la persona afectada y la persona denunciada.
- d. Relato de los hechos que se denuncian, con indicación aproximada de fechas, lugares, formas de manifestación de la conducta y, cuando existan, posibles testigos u otros elementos relevantes de prueba.

Las denuncias no podrán ser anónimas en el marco del procedimiento regulado en la presente resolución. En todos los casos se requerirá la identificación del trabajador presuntamente afectado y su voluntad de someterse al procedimiento de investigación.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

18. Recepción de la denuncia en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El trabajador podrá presentar una denuncia directamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien llevará a cabo las diligencias con el apoyo de las áreas especializadas, observando en el proceso todas las directrices y lineamientos establecidos en la presente resolución. Las denuncias se podrán realizar diferenciando 2 supuestos:

- a. Denuncias contra compañeros de trabajo, de igual, inferior o superior jerarquía, sin ser la máxima autoridad.

Recibida la denuncia, la DGIF deberá notificar a la empresa dentro del plazo de tres (3) días hábiles, a través de los medios disponibles, comunicando la recepción de la denuncia y requiriendo a la empresa:

- i. La adopción inmediata de una o más medidas de resguardo que se consideren pertinentes, y
- ii. El inicio inmediato del proceso de investigación interna, conforme al procedimiento regulado en este capítulo.

Cuando la denuncia sea formulada por un trabajador, en razón de la omisión de investigación interna por parte de la empresa, la DGIF requerirá al empleador el inicio de la misma en el plazo de tres (3) días hábiles.

- b. Denuncias contra el empleador y/o sus representantes.

Cuando la denuncia involucre directamente al empleador y/o a sus representantes, conforme se establece en el numeral 17, esta deberá formularse directamente ante el MTESS, y será la Dirección General de Inspección y Fiscalización, con el apoyo de las áreas especializadas, la dependencia que lleve adelante el proceso de investigación hasta su conclusión.

Recibida esta denuncia, la DGIF notificará a la empresa dentro del plazo de tres (3) días hábiles, a través de los medios disponibles, comunicando:

- i. La recepción de la denuncia.
- ii. El inicio del proceso de investigación por parte del MTESS, y
- iii. Y el requerimiento de la adopción inmediata de una o más medidas de resguardo que se consideren pertinentes, por parte de la empresa.

19. Recepción de la denuncia en la Empresa.

Cuando la denuncia sea presentada directamente ante la empresa, la instancia responsable, al momento de su recepción, cualquiera sea el canal habilitado, deberá garantizar al trabajador denunciante un trato digno, respetuoso e imparcial, brindándole información clara, precisa y suficiente sobre el procedimiento de investigación y sus etapas.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

Cuando la denuncia se presente en forma verbal, la instancia responsable que la reciba deberá elaborar un acta de denuncia, fechada y con indicación de la hora de presentación, que deberá ser firmada por el trabajador denunciante, a quien se entregará una copia.

La empresa deberá iniciar la investigación dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles de recepcionada la denuncia. Debiendo, dentro del mismo plazo, comunicar al MTESS, específicamente a la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora, el inicio de la investigación y las medidas de resguardo que ha adoptado, a través de los canales digitales oficiales.

Los trabajadores involucrados en el proceso, en todo momento, tendrán derecho a estar informados de las actuaciones.

20. Adopción de medidas de resguardo por la empresa.

El empleador, una vez recibida la denuncia, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad del trabajador denunciante, así como de las posibilidades que deriven de las condiciones de trabajo, deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo.

Entre otras, las medidas de resguardo podrán ser: cambios de lugar de trabajo, ajustes en la organización del trabajo, separación de espacios físicos, atención psicológica temprana al trabajador denunciante, u otras medidas necesarias para proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores involucrados y evitar la revictimización.

En ningún caso las medidas de resguardo adoptadas por la empresa podrán ser desproporcionadas, gravosas o perjudiciales para el trabajador denunciante, ni podrán implicar menoscabo alguno de sus derechos laborales.

Durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

21. Diligencias mínimas de la investigación.

La investigación de denuncias por discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo deberá cumplir, como mínimo, con las siguientes diligencias:

- a. Analizar la denuncia presentada y, ante denuncias inconsistentes y/o incompletas, otorgar al trabajador denunciante un plazo razonable para completar los antecedentes o la información necesaria para continuar con el procedimiento.
- b. Garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y que puedan ofrecer y producir pruebas, permitiéndoles fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, a efectos de recopilar los antecedentes vinculados con los hechos denunciados y cualquier otro elemento relevante.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- c. Recabar, según corresponda, información contenida en: el protocolo de prevención y actuación, el reglamento interno de trabajo, los contratos de trabajo y sus anexos, registros de asistencia, entre otros documentos pertinentes.
- d. Abrir un expediente escrito de la investigación, en soporte físico o electrónico. Las declaraciones de las partes y de los testigos deberán dejarse por escrito y ser firmadas por quienes las formulen.

22. Plazos para la investigación.

El empleador deberá concluir la investigación dentro de un plazo máximo de treinta (30) días hábiles, contados desde la fecha de su inicio.

Cuando la denuncia se formule contra el empleador y/o sus representantes, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Inspección y Fiscalización (DGIF), deberá concluir la investigación dentro de un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, contados desde la fecha de notificación inicial a la empresa.

23. Contenido mínimo del informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación se elaborará un informe escrito, que contendrá, al menos, los siguientes elementos:

- a. Identificación de la empresa (denominación, número de RUC, domicilio, correo electrónico).
- b. Individualización de la persona denunciante y de la persona denunciada, con indicación de sus datos básicos de identificación y un medio de contacto.
- c. Individualización de la persona / instancia a cargo de la investigación.
- d. Descripción de las medidas de resguardo adoptadas durante la investigación.
- e. Identificación de los antecedentes recabados (documentos, registros, entrevistas y otros), con especial resguardo de la confidencialidad de las personas participantes.
- f. Relación sintética de los hechos denunciados, de las declaraciones recibidas y de las alegaciones planteadas por las partes.
- g. Formulación de los fundamentos que sirven de base a las conclusiones, indicando de manera clara los elementos que permiten determinar si los hechos investigados constituyen o no actos de discriminación, violencia o acoso en el mundo del trabajo.
- h. Indicación de medidas correctivas que deban adoptarse, en su caso, para prevenir la repetición de los hechos y mejorar el ambiente de trabajo, si correspondieran.
- i. Determinación de las sanciones, cuando correspondan, considerando la gravedad de los hechos probados.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

24. Medidas correctivas.

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir la repetición de los hechos, corregir condiciones que favorezcan la discriminación, la violencia o el acoso y mejorar el ambiente de trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de los trabajadores involucrados en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, y podrán incluir, entre otras:

- a. Refuerzo de la información y capacitación sobre la materia.
- b. Reiteración y mejora de la difusión del protocolo y de los canales de denuncia.
- c. Ajustes en la organización del trabajo, en la supervisión o en los espacios físicos.
- d. Apoyo psicológico o acompañamiento a los trabajadores involucrados, cuando la empresa cuente con esos recursos.

25. Comunicación de la conclusión de las investigaciones.

El empleador deberá comunicar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) la conclusión de la investigación y las decisiones adoptadas, dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde su finalización.

Por su parte, cuando la investigación sea llevada a cabo por el MTESS en los casos previstos en el numeral 18, inciso b), este deberá comunicar a la empresa la conclusión del procedimiento y las decisiones adoptadas, dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde su finalización.

26. Continuidad del procedimiento de investigación por parte del empleador.

La terminación de la relación laboral con el trabajador denunciante no exime al empleador de iniciar y/o concluir la investigación interna y de definir las medidas correctivas y/o sanciones que correspondan, de acuerdo con la gravedad de los hechos denunciados y efectivamente probados.

Del mismo modo, si el trabajador denunciado deja de pertenecer a la empresa durante el trámite o antes del inicio de la investigación, el empleador igualmente deberá adoptar las medidas correctivas necesarias que coadyuven a la prevención de nuevos casos de discriminación, violencia y acoso laboral.

27. Hechos que requieran investigación en otras instancias.

Cuando de la denuncia o de la investigación interna surjan indicios de hechos punibles, u otras infracciones cuya tramitación corresponda a autoridades distintas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el empleador deberá informar al trabajador denunciante, de manera clara y oportuna, sobre los canales existentes para formular los reclamos o denuncias ante dichas instancias, dejando constancia de esa comunicación en el expediente de investigación.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

Capítulo V DE LAS SANCIONES

28. Control de cumplimiento de la obligación de contar, difundir y aplicar el Protocolo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social verificará, a través de la Dirección General de Inspección y Fiscalización, el cumplimiento de la obligación de contar con el protocolo de prevención, atención e investigación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso laboral, conforme a lo dispuesto en el capítulo II, así como su efectiva difusión y aplicación.

Cuando se constate que el empleador no cuenta con el protocolo cuya regulación se establece en esta resolución o que, aun contando con el documento, no lo cumple, o bien, que el mismo no se adecua a los lineamientos establecidos en el capítulo II, se requerirá la subsanación dentro de un plazo razonable; sin perjuicio de la aplicación de las sanciones en materia laboral, de salud y seguridad ocupacional y de protección a la dignidad de las personas trabajadoras conforme al régimen sancionatorio previsto en el Código del Trabajo y las disposiciones mencionadas en el considerando de esta resolución.

29. Sanciones aplicables por el MTESS.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de realizar la investigación interna, cuando la denuncia haya sido presentada ante la empresa o remitida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para dicho efecto, no condice con lo dispuesto en los artículos 9 y 15 del Código del Trabajo, que consagran la protección de la persona trabajadora y el respeto a la dignidad humana en la relación laboral, así como tampoco con lo establecido en los artículos 272 y 274 del mismo cuerpo legal, relativos a las obligaciones de protección de la salud y prevención de riesgos laborales; por lo que podrá ser sancionado con la multa prevista en el artículo 385 del Código del Trabajo, mediante el procedimiento administrativo correspondiente.

La comisión de actos de discriminación, violencia o acoso en el mundo del trabajo por parte del empleador o de sus representantes, no se encuentra en consonancia con lo dispuesto en los artículos 9 y 15 del Código del Trabajo, que consagran la protección de la persona trabajadora y el respeto a la dignidad humana en la relación laboral, así como tampoco con lo establecido en el artículo 62 inciso k) que impone al empleador la obligación de guardar la debida consideración y abstenerse de maltratar de palabra o de hecho a los trabajadores y en el artículo 67 inciso e) del mismo cuerpo legal, podrá ser sancionada con la multa prevista en el artículo 385 del Código del Trabajo, mediante el procedimiento administrativo correspondiente.

30. Sanciones disciplinarias aplicables por el empleador.

Si el informe de investigación interna desarrollada por la empresa concluye con la comprobación de hechos que constituyen discriminación, violencia y acoso laboral, el empleador podrá aplicar

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

las sanciones disciplinarias que correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y en el Reglamento Interno vigente, respetando los principios de proporcionalidad, gradualidad y razonabilidad.

Capítulo VI DISPOSICIONES FINALES

31. De la adopción del protocolo.

Se establece un plazo de seis (6) meses a partir de la entrada en vigor de la presente resolución, a fin de que las y los empleadores que cuenten con Reglamento Interno de Trabajo lo adecuen a las disposiciones de la presente Resolución, incorporando el Protocolo de Prevención, Atención e Investigación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Igual plazo regirá para las empresas que no cuenten con Reglamento Interno de Trabajo, debiendo adoptar un Protocolo de Prevención e Investigación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, conforme a lo establecido en la presente resolución.

32. Aplicación supletoria del procedimiento de investigación regulado en el Capítulo IV.

La presentación de una denuncia por hechos de discriminación, violencia o acoso en el mundo del trabajo, en una empresa obligada que no cuente con un Protocolo de Prevención, Atención e Investigación, o cuyo protocolo se encuentre en proceso de elaboración o adecuación, no exime al empleador de su obligación de investigar los hechos denunciados.

En estos casos, el empleador deberá iniciar de inmediato el procedimiento de investigación interna y adoptar las medidas de resguardo necesarias, desarrollando la investigación conforme a las directrices y reglas establecidas en el Capítulo IV de los presentes lineamientos.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la obligación del empleador de adoptar y/o adecuar su Protocolo de Prevención, Atención e Investigación dentro de los plazos establecidos, o inmediatamente, de haber transcurrido dicho plazo.

33. De la entrada en vigencia.

Los presentes lineamientos entrarán en vigencia a partir del 1 de julio de 2026.

Secretaria General

Ministra

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

ANEXO II

MODELO ORIENTATIVO DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE HECHOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

MODELO ORIENTATIVO DE PROTOCOLO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE HECHOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

[Nombre de la empresa
RUC de la empresa]

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

[NOTAS: Este documento podrá servir como guía para empleadores. El documento contiene algunos textos entre corchetes “[]”, en letra cursiva y color gris, que se podrán completar con la información que corresponda, por ejemplo, la identificación de la empresa o de la dependencia, del o de los responsables de las actividades, señalar la entrega del protocolo a los trabajadores, etc. Sin embargo, existen algunos aspectos cuya incorporación en el protocolo de la empresa, depende de las características de ella, la actividad que realiza, entre otros.

Cuando no corresponda incluir la información señalada, esta deberá ser eliminada del documento que confeccione la empresa. Asimismo, se deben eliminar los textos explicativos.

Para completar este modelo de protocolo y confeccionar el protocolo de Prevención, Atención E Investigación de Hechos De Discriminación, Violencia Y Acoso En El Mundo Del Trabajo, revise las directrices proporcionadas en la Resolución MTESS N° XX/2025, Anexo I. Este documento orientativo considera solo elementos mínimos, por lo que la empresa puede incorporar otros aspectos pertinentes y, en caso de ya contar con un protocolo, deberá revisar que contenga los ejes mínimos mencionados por la Resolución MTESS N° XX, Anexo I, y realizar los ajustes que correspondan].

Materiales de consulta

Adicionalmente, se sugiere la consulta de materiales de referencia de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, que pueden orientar los procesos de prevención y el correcto abordaje de las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo:

- **Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas.** La guía tiene por objeto permitir a las empresas controlar mejor los riesgos y minimizar las repercusiones negativas que la violencia y el acoso conllevan en el lugar de trabajo¹.
- **Guía de buenas prácticas para empresas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo**². La Guía busca prevenir las diferentes formas de violencia y el acoso en el mundo laboral, no solo entre el nivel directivo y subordinado, sino también entre pares y otros actores.
- **Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso**³.

La Empresa [Nombre de la empresa], declara su compromiso con la construcción de un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso, libre de toda forma de discriminación, violencia y acoso.

¹Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/violencia-y-acoso-en-el-trabajo-guia-practica-para-lasempresas>.

²Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/guia-de-buenas-practicas-para-empresas-sobreviolencia-y-acoso-en-el-lugar>.

³Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/entornos-de-trabajo-seguros-y-saludables-libres-deviolencia-y-acoso>

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

Este Protocolo desarrolla los lineamientos establecidos por la Resolución N° 195/2026 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre prevención, atención e investigación de situaciones de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, y forma parte integrante del Reglamento Interno de Trabajo o del [instrumento equivalente], siendo de cumplimiento obligatorio para todas las personas que prestan servicios en la Empresa, cualquiera sea su modalidad de contratación.

La Dirección de la Empresa asume la obligación de promover una cultura de tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso, adoptando las medidas necesarias para prevenir, detectar, atender, investigar y sancionar estas conductas, así como para reparar sus efectos y evitar su repetición.

1. Objetivo.

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad y se prevengan las situaciones constitutivas de discriminación, violencia y acoso en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la empresa [Nombre de la empresa], su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

2. Alcance.

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la [nombre de la empresa], cualquiera sea su vínculo contractual (contrato por tiempo indeterminado o determinado, a tiempo parcial, de aprendizaje, pasantías, prácticas profesionales u otras modalidades).

El Protocolo se aplicará a los hechos de discriminación, violencia y acoso que ocurran:

- En las instalaciones de la Empresa, incluyendo áreas de producción, oficinas, depósitos, talleres, comercios, espacios comunes, comedores, sanitarios y vestuarios.
- En espacios públicos o privados que constituyan lugar de trabajo, tales como obras, domicilios de clientes, espacios de ventas u otros donde se desarrollen tareas por cuenta de la Empresa.
- En lugares donde se paga el salario o se realizan actividades de descanso, alimentación, recreación, capacitación o reuniones de trabajo.
- Durante desplazamientos, viajes, eventos corporativos, actividades sociales organizadas por la Empresa, actividades de formación o reuniones relacionadas con el trabajo.
- En el marco de comunicaciones vinculadas al trabajo, presenciales o remotas, incluyendo llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajería instantánea, plataformas digitales, videoconferencias, redes internas o grupos de chat relacionados con el trabajo.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

3. Vigencia y revisión.

El Protocolo entrará en vigencia a partir de su aprobación [por la autoridad administrativa – dentro del reglamento interno y/o por la máxima autoridad de la Empresa – sin obligación de reglamento interno] y será revisado, como mínimo, cada [...] año(s), o cuando se produzcan cambios normativos relevantes, modificaciones significativas en la organización del trabajo o se identifiquen necesidades de mejora derivadas de su aplicación.

4. Roles y responsabilidades internas Dirección o Gerencia General.

[Ajustar según corresponda] La máxima autoridad de la Empresa tendrá, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Aprobar el presente Protocolo y asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para su implementación.
- Dar ejemplo de cumplimiento y promover una cultura de tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso.
- Velar porque no existan represalias contra quienes denuncien hechos de discriminación, violencia y acoso laboral.
- Supervisar la implementación de las medidas de prevención y correctivas que se deriven de los casos tramitados.

5. Instancia responsable de la aplicación del Protocolo.

La Empresa designará una instancia responsable [Determinar 1 instancia y ajustar según corresponda] de la aplicación de este Protocolo, que podrá adoptar diferentes formas según su tamaño y estructura:

- Una persona responsable [por ejemplo, responsable de Recursos Humanos, asesoría jurídica o persona especialmente designada].
- Un Comité de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Violencia y Acoso Laboral integrado por [representantes de la Empresa, ajustar según corresponda, así como la cantidad necesaria de integrantes].
- De existir un área específica con competencias en materia de convivencia laboral, salud y seguridad u otra que se determine.

[Ajustar según corresponda al modelo de gestión adoptado].

[La Empresa completará la siguiente información, de acuerdo con el modelo organizativo que elija:

[Nombre del área, comité o persona responsable:
_____]

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

[Tipo de instancia (persona individual / comité / área): _____]
[Integrantes (en caso de comité):
_____]]
[Correo institucional o canal de contacto:
_____]]
[Otros medios de contacto (teléfono interno, oficina física, horario de atención):
_____]

Esta Instancia Responsable [nombre de la instancia] tendrá, como mínimo, las siguientes funciones:

- Recibir y canalizar las denuncias internas presentadas en el marco de este Protocolo.
- Proponer y supervisar las medidas de resguardo que se adopten durante la tramitación de los casos.
- Coordinar o realizar la investigación interna, observando los principios de confidencialidad, no revictimización, imparcialidad, celeridad y debido proceso.
- Elaborar informes y proponer medidas correctivas y, en su caso, sanciones disciplinarias.
- Elaborar informes periódicos de seguimiento y proponer revisiones y mejoras del Protocolo.

Instancia Responsable [nombre de la instancia] será la responsable de la recepción de las denuncias de hechos que puedan configurar discriminación, violencia y acoso laboral y de orientar a los o las denunciantes [indicar nombre y unidad, área o departamento en el que se desempeña, y su cargo específico, y todos los detalles del canal de denuncias.

I. EJE DE PREVENCIÓN

1. Política de tolerancia cero.

La Empresa [Nombre de la empresa] adoptará una política de tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que será difundida mediante los medios de comunicación interna disponibles y se incorporará en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos de trabajo.

Esta política contendrá la declaración de que la violencia y el acoso laboral en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

[A continuación se presenta un ejemplo de la declaración de la política:]

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

[POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO]

[Nombre de la empresa], en adelante “la Empresa”, reconoce el derecho de todas las personas que trabajan a desenvolverse en un entorno seguro y saludable, digno, libre de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En ese marco, la Empresa adopta una política de tolerancia cero frente a toda forma de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso de carácter psicológico, físico y sexual. Estas conductas son inaceptables, atentan contra la dignidad de las personas y son incompatibles con los valores y objetivos de [Nombre de la empresa].

Esta política se aplica a todas las personas que prestan servicios para la Empresa, cualquiera sea su modalidad de contratación o la naturaleza de su vínculo, así como a quienes interactúan con ella en el ejercicio de sus funciones (clientes, usuarios, pacientes, proveedores, contratistas, subcontratistas y público en general), siempre que la conducta tenga relación con el trabajo.

En cumplimiento de esta política, la Empresa se compromete a:

- Prevenir la discriminación, la violencia y el acoso, identificando y gestionando los factores de riesgo organizativos y psicosociales.
- Informar y sensibilizar a todas las personas que trabajan en la Empresa sobre sus derechos y deberes, los tipos de conductas prohibidas, los canales de denuncia disponibles y el contenido del Protocolo de prevención, atención e investigación.
- Capacitar periódicamente a mandos medios, responsables de recursos humanos y demás personas que integran la instancia encargada de aplicar el Protocolo, en materias de igualdad y no discriminación, violencia y acoso, derechos fundamentales y debida diligencia en la gestión de casos.
- Garantizar mecanismos accesibles, confidenciales y seguros de denuncia, que permitan a las personas trabajadoras informar hechos de discriminación, violencia o acoso sin temor a represalias, y asegurar que todas las denuncias sean analizadas de manera oportuna y seria.
- Investigar de forma imparcial, objetiva y respetuosa del debido proceso los hechos denunciados, escuchando a todas las partes, recabando los antecedentes necesarios y adoptando decisiones con base en criterios claros y fundados.
- Adoptar medidas de protección y apoyo para las personas afectadas, evitando su revictimización y reduciendo, en la medida de lo posible, los impactos negativos en su salud, su integridad y su situación laboral.
- Aplicar las sanciones disciplinarias que correspondan cuando se acrediten conductas de discriminación, violencia o acoso, de acuerdo con la gravedad de los hechos, la legislación laboral y el Reglamento Interno de Trabajo.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- Revisar periódicamente la implementación de esta política y del Protocolo interno, a fin de evaluar su eficacia, corregir deficiencias e incorporar buenas prácticas y nuevas recomendaciones técnicas.

La Empresa declara, además, que no tolerará bajo ninguna circunstancia represalias contra las personas que, de buena fe, formulen denuncias, participen como testigos o colaboren en investigaciones sobre hechos de discriminación, violencia o acoso.

La alta dirección de [Nombre de la empresa] asume la responsabilidad principal de liderar la implementación de esta política, asignar los recursos necesarios para su cumplimiento y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad, la diversidad y el trabajo decente.

[Lugar], [fecha]

[Nombre y cargo de la máxima autoridad de la empresa]

[Firma]

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante [Indicar el medio y la vía].

2. Definiciones.

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas, esta descripción es meramente enunciativa.

[El empleador debe incluir las conductas que identifique en el lugar de trabajo de acuerdo a las características de la actividad, considerando toda la normativa laboral vigente, y atendiendo a que la Resolución MTESS N° XX solo define algunas de ellas]:

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: A los efectos del presente Protocolo, se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea 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.

Estas conductas pueden provenir del empleador, de representantes de empleador, de compañeros de trabajo de igual, superior o inferior jerarquía.

La conducta o comportamiento de violencia y acoso podrían ser:

- Físico, psicológico o sexual;
- Verbal, por escrito o en línea (mediante tecnologías de la información y la comunicación, como medios electrónicos o redes sociales);

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- Incidentes aislados o repetidos;
- Conductas que van desde casos leves de falta de respeto hasta actos graves de agresión física, psicológica o sexual, que pueden constituir un delito;
- Conductas entre colegas, entre superiores y subordinados.
- Por acción u omisión.

3. Conductas de gestión razonable que no constituirían violencia y acoso.

[Se debe analizar igualmente el caso concreto, considerando el contexto en el que se presente, se deberán revisar estos ejemplos y se podría ajustar la lista].

No constituirían, por sí mismas, violencia ni acoso en el trabajo las decisiones y actuaciones de gestión que se adopten de manera objetiva, razonable, documentada y respetuosa, aunque puedan resultar incómodas para quien las recibe.

De manera simplemente enunciativa se pueden citar:

- Establecer objetivos de desempeño, normas de trabajo y plazos razonables.
- Asignar y programar las cargas de trabajo de acuerdo con las necesidades organizativas.
- Modificar funciones o tareas de un puesto en función de cambios en el proceso productivo u organizativo y de las disposiciones contractuales, siempre que no signifiquen en sí mismas alteraciones de las condiciones laborales.
- Decidir no seleccionar a una persona para un ascenso o promoción, cuando ello se base en criterios objetivos y en un proceso justo y documentado.
- Informar a una persona trabajadora sobre un desempeño insatisfactorio y aplicar, en su caso, medidas disciplinarias proporcionales.
- Llamar la atención por un comportamiento inadecuado que incumpla normas internas o legales.
- Implementar cambios organizativos o reestructuraciones, explicando sus razones y procurando minimizar impactos negativos.

4. Principios rectores del protocolo.

La interpretación y aplicación de este Protocolo se regirá por los siguientes principios:

- Respeto y dignidad de la persona trabajadora.
- Igualdad y no discriminación.
- Confidencialidad en el manejo de la información vinculada a denuncias e investigaciones.
- No revictimización, evitando exposiciones innecesarias y trato insensible hacia la persona afectada.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- Debido proceso, garantizando el derecho de las partes a ser informadas, oídas y a presentar descargos.
- Imparcialidad y objetividad en la investigación de los hechos.
- Celeridad y eficacia, evitando dilaciones injustificadas.
- Participación y diálogo social, promoviendo la consulta y el intercambio con las personas trabajadoras o sus representantes.
- Enfoque preventivo, privilegiando la identificación temprana de riesgos y la adopción de medidas que eviten la ocurrencia de hechos de violencia y acoso.

5. Sensibilización y capacitación.

La Empresa implementará acciones de sensibilización y capacitación que incluyan, como mínimo:

- Inducción obligatoria sobre este Protocolo para todas las personas que ingresen a trabajar en la Empresa.
- Capacitaciones periódicas para todo el personal sobre conductas adecuadas en el trabajo, tipos de discriminación, violencia y acoso, canales de denuncia y procedimiento interno.
- Formación específica para mandos medios, para el área de Recursos Humanos y para quienes integren la Instancia Responsable, sobre manejo de situaciones sensibles y prevención de la revictimización, entre otros.

[Indicar otros temas de formación, la forma, el medio y la frecuencia de las acciones de sensibilización capacitación, el responsable de esta actividad, indicar nombre y cargo].

Los trabajadores(as) podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a [indicar persona o teléfono o correo electrónico establecido para ello].

6. Medidas organizacionales de prevención.

La prevención de la discriminación, la violencia y el acoso se integrará en la gestión de la Empresa, mediante acciones como:

- Definición clara de funciones, responsabilidades y líneas de reporte.
- Prácticas transparentes de contratación, evaluación, promoción y remuneración.
- Revisión periódica de las cargas de trabajo, horarios y organización de tareas para evitar riesgos innecesarios.
- Incorporación de la perspectiva de violencia y acoso en la evaluación de riesgos de seguridad y salud en el trabajo.
- Diseño de procedimientos claros para la atención de situaciones de conflicto en los equipos de trabajo.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

II. EJE DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS

1. Análisis del ambiente laboral.

Sin perjuicio de las denuncias formales, la Empresa prestará atención a situaciones de alerta que puedan indicar la existencia de hechos que puedan configurar discriminación, violencia o acoso, tales como:

- Conflictos recurrentes en un mismo sector, con las mismas personas o sobre los mismos temas.
- Cambios bruscos en el comportamiento o rendimiento de una persona trabajadora, sin explicación aparente.
- Aumento inusual del ausentismo, licencias médicas o rotación de personal en determinadas áreas.
- Quejas informales reiteradas sobre el trato de determinadas personas o sobre el ambiente en un sector, entre otras.

2. Herramientas internas de detección.

La Empresa podrá utilizar encuestas de clima laboral, entrevistas individuales o grupales y el cuestionario orientativo incluido en el presente Protocolo [modelo que se proporciona orientado por la Organización Internacional del Trabajo, en su caso ajustarlo a las necesidades de la Empresa], con el fin de identificar factores de riesgo y posibles situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Ejemplos de preguntas de encuesta relacionadas con el riesgo de violencia y acoso laboral⁴

Conocimiento y sensibilización	• ¿Sabe dónde encontrar nuestra política y código de conducta sobre el lugar de trabajo que abarca la violencia y el acoso? • ¿Hasta qué punto comprende nuestras políticas sobre el lugar de trabajo relacionadas con la prevención y eliminación de la violencia y el acoso? • ¿Ha recibido capacitación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y cómo afrontarlos? • ¿En qué medida está preparado(a) para afrontar una situación de acoso o violencia? • ¿Sabe cómo informar sobre cualquier inquietud relacionada con la violencia y el acoso en el trabajo?
---------------------------------------	---

⁴ Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas – OIT 2022.

Estas herramientas deberán aplicarse siempre de forma anónima y confidencial, y sus resultados se analizarán en forma agregada, sin intentar identificar personas específicas.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

Seguridad y vigilancia	• ¿Ha sido alguna vez acosado o víctima de un incidente violento en el trabajo? En caso su respuesta sea afirmativa, ¿lo denunció? • ¿Ha sido alguna vez testigo de acoso o de un incidente violento en el lugar de trabajo? En caso su respuesta sea afirmativa, ¿lo denunció? • ¿En qué medida le preocupan la violencia y el acoso en nuestro lugar de trabajo? • ¿Se siente seguro en el trabajo? • ¿Cree que los riesgos de violencia y acoso en el lugar de trabajo han aumentado, han disminuido o se han mantenido igual en el último año?
Control de riesgos y medidas de mitigación	• ¿Cree que las medidas existentes para controlar y prevenir la violencia y el acoso en el trabajo son eficaces? • En caso su respuesta sea negativa, ¿qué aspecto es ineficaz o qué tan ineficaces son las medidas? • ¿Qué otros pasos o medidas deberían adoptarse para hacer más seguro nuestro lugar de trabajo?
Cultura empresarial y liderazgo	• ¿En qué medida cree que la dirección está comprometida con prevenir y responder a la violencia y el acoso? • ¿Demuestran los altos directivos su compromiso con la lucha contra la violencia y el acoso?

III. EJE DE ATENCIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y MEDIDAS CORRECTIVAS

[La Empresa deberá elaborar materiales de difusión permanente con los canales de denuncias, áreas responsables, requisitos para la presentación de denuncias, plazos de la investigación, medidas de resguardo, medidas correctivas y sanciones disciplinarias que se establezcan en el reglamento interno, así como cualquier otra información que resulte importante durante este proceso].

1. Canales internos de denuncia.

La Empresa habilitará canales accesibles y seguros para la presentación de denuncias internas, que podrán incluir:

- Presentación verbal o escrita ante la Instancia Responsable designada en este Protocolo.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- Presentación ante el área de Recursos Humanos, que deberá derivar la denuncia a la Instancia Responsable sin dilación.
- Envío de un formulario o correo electrónico a una dirección institucional especialmente habilitada para estos casos.

Los trabajadores que denuncien al empleador o sus representantes (los directores, gerentes, administradores y, en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, con el asentimiento del empleador) **deberán presentar su denuncia ante el Ministerio de Trabajo.**

[Indicar el medio y la instancia habilitada dentro de la empresa ante la cual las y los trabajadores pueden formalizar sus denuncias, así como cualquier otro medio de contacto habilitado].

2. Contenido mínimo de la denuncia.

La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible, los siguientes datos:

- Nombre, apellido, número de documento y datos de contacto de la persona denunciante.
- Identificación de la persona o personas denunciadas y su cargo.
- Descripción del vínculo laboral entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- Relato detallado de los hechos, indicando fechas aproximadas, lugares, modo en que se manifestaron las conductas y, cuando existan, testigos u otras personas que puedan aportar información.

[La empresa podrá estandarizar un formato interno para la presentación de las denuncias y socializar con las y los trabajadores].

3. Medidas de resguardo.

Recibida una denuncia, la Empresa deberá adoptar medidas de resguardo para proteger a la persona denunciante, tales como:

- Separación física de la persona denunciante y la persona denunciada (por ejemplo, reasignación de puestos o sectores).
- Modificación temporal de turnos, horarios o equipos de trabajo.
- Limitación del contacto directo entre las partes mientras dure la investigación.
- Autorización de licencias breves o facilidades para acceder a atención médica o psicológica.
- Otras medidas de carácter organizativo que resulten razonables y proporcionadas.

4. Medidas correctivas y sanciones.

Cuando la investigación determine la existencia de hechos de discriminación, violencia o acoso, la Empresa adoptará medidas correctivas que pueden incluir:

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

- Refuerzo de las acciones de sensibilización y capacitación en el sector afectado.
- Revisión de procesos de trabajo, estructuras de reporte o sistemas de evaluación de desempeño.
- Actualización del Protocolo y de otras normas internas.
- Otras acciones destinadas a mejorar el clima y la organización del trabajo.

Asimismo, la Empresa aplicará las sanciones disciplinarias que correspondan, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral, proporcionales a la gravedad de los hechos que hayan sido comprobados.

Las sanciones que podrán aplicarse en virtud de los hechos objeto del protocolo son las siguientes: [La empresa deberá ajustar las sanciones teniendo en cuenta lo dispuesto en su reglamento interno y las disposiciones del Código del Trabajo].

- Amonestación por escrito.
- Suspensión del trabajo.
- Despido Justificado.
- Otras sanciones que se consideren pertinentes, siempre y cuando se ajusten al principio de proporcionalidad y respeto a los derechos laborales, las cuales se enumeran a título enunciativo y no limitativo.

5. Derivación a otras instancias.

Cuando de la denuncia o de la investigación surjan indicios razonables de que los hechos podrían constituir delito u otra infracción que deba ser conocida por una autoridad competente, la Empresa informará a la persona afectada sobre los canales disponibles para presentar su denuncia o reclamo ante dichas autoridades. La decisión de recurrir a estas instancias corresponderá a la persona afectada.

6. Continuidad del procedimiento.

La renuncia o el retiro justificado de la persona denunciante no eximen a la Empresa de continuar la investigación ni de adoptar las medidas correctivas y/o sancionatorias que correspondan.

Del mismo modo, si la persona denunciada deja de pertenecer a la Empresa durante la investigación o antes de su inicio, la Empresa igualmente analizará los hechos para identificar factores de riesgo organizativos y adoptar medidas correctivas necesarias que aseguren que no se vuelvan a presentar situaciones de violencia y acoso laboral.

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

7. Flujograma orientativo del procedimiento interno de denuncias.

[La Empresa deberá representar gráficamente el flujo del procedimiento interno, a fin de facilitar la comprensión de procesos y plazos por parte de todas las personas involucradas en un proceso de investigación:

1. Hecho dado de discriminación, violencia o acoso en el mundo del trabajo.
2. Presentación de denuncia formal (verbal o escrita).
3. Recepción y registro de la denuncia; entrega de comprobante a la persona denunciante.
4. Dentro de los 3 días hábiles de presentada la denuncia: Adopción de medidas de resguardo, e inicio de investigación interna.
5. Duración máxima de la investigación interna: 30 días hábiles (entrevistas, recopilación de antecedentes y registro de actuaciones).
6. Informe final de investigación, medidas correctivas y sanciones en su caso.
7. Comunicación del MTESS: dentro de los 3 días hábiles de culminada la investigación.

IV. EJE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Instancia Responsable [Nombre de la instancia] llevará un registro confidencial de las denuncias recibidas, del estado de tramitación de cada caso y de las medidas de resguardo, correctivas y sanciones aplicadas.

Con base en esta información, elaborará un informe anual dirigido a la Dirección de la Empresa, que contendrá datos que permitan identificar tendencias, áreas de riesgo y oportunidades de mejora.

La Empresa evaluará anualmente la eficacia de este Protocolo, teniendo en cuenta los resultados de las encuestas de clima laboral, del cuestionario orientativo incluido en el presente documento, y otros indicadores como: rotación, ausentismo y licencias médicas, así como las demás observaciones realizadas por la Instancia Responsable [Nombre de la instancia].

A partir de dicha evaluación, se introducirán las modificaciones necesarias para fortalecer la prevención, la atención y la investigación de la discriminación, la violencia y el acoso.

Secretaria General

Ministra

RESOLUCIÓN MTESS N° 195/2026

POR LA CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO, Y SE DEJA SIN EFECTO LA RESOLUCIÓN MTESS N° 388/2019 DEL 18 DE FEBRERO DE 2019. -----

Asunción, marzo de 2026.

ANEXO III

MODELO ORIENTATIVO DE DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Nombre de la empresa], en adelante “la Empresa”, reconoce el derecho de todas las personas que trabajan a desenvolverse en un entorno laboral seguro, digno y respetuoso, libre de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En este sentido, la Empresa **declara expresamente su política de tolerancia cero** frente a toda forma de discriminación, violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidos aquellos de carácter psicológico, físico y sexual.

Estas conductas son inaceptables, no serán permitidas bajo ninguna circunstancia y se consideran incompatibles con los valores y objetivos de [Nombre de la empresa].

Esta declaración se aplica a todas las personas que prestan servicios para la Empresa, cualquiera sea su modalidad de contratación o la naturaleza de su vínculo, así como a quienes interactúan con ella en razón del trabajo [clientes, usuarios, pacientes, proveedores, contratistas, subcontratistas y público en general].

En caso de denuncias, la Empresa **aplicará los procedimientos establecidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)** para la atención, análisis e investigación de los casos, ajustándose a los lineamientos vigentes.

La Empresa manifiesta que **no admitirá represalias** contra aquellas personas que formulen denuncias, planteen consultas, participen como testigos o colaboren en la gestión de situaciones relacionadas con discriminación, violencia o acoso.

Todas las personas que integran [Nombre de la empresa] deberán observar esta política de tolerancia cero, basando sus relaciones laborales en el respeto, el buen trato, la igualdad y la protección de la dignidad de las personas.

[Lugar], [fecha]

[Firma]

Secretaria General

Ministra