

Flash Gerencial | 2023 | No. 36 | 24 de noviembre

www.etl.com.ec



REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

Estimados clientes y amigos:

Nos permitimos informarles que, mediante Decreto Ejecutivo No. 928, se expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica de Economía Violeta, a continuación nos permitimos presentar los aspectos más relevantes:

La Ley tiene como objetivo principal generar incentivos para empoderar a mujeres, particularmente a aquellas afectadas por la violencia o en situaciones de vulnerabilidad. Se enfoca en promover el crecimiento y la independencia de las mujeres en aspectos personales, económicos y laborales. La Ley aspira a superar barreras institucionales, como brechas salariales y roles de género discriminatorios, con el fin de facilitar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado.



De los planes de igualdad

Busca lograr igualdad de trato y oportunidades, eliminando discriminación por género y es obligatorio en empresas con 50 o más trabajadores. Se requiere que las instituciones realicen un diagnóstico interno sobre igualdad de género antes de elaborar un Plan de Igualdad, abordando aspectos como selección, ascensos, salarios y condiciones de trabajo, el cual debe ser socializado con los trabajadores.

Las empresas deben crear un Plan de Igualdad con los siguientes datos generales: medidas específicas, recursos necesarios, calendario de actuaciones y sistema de seguimiento; cuya vigencia será de 4 años contados a partir del registro en el Ministerio de Trabajo.

Cada empleador designará a la persona o comité especial que estará encargado de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

El Plan de Igualdad puede ser actualizado en cualquier momento, sin embargo; se impone una actualización obligatoria en casos de cambios en la empresa, variaciones en el número de trabajadores, y ante resoluciones por denuncias de acoso laboral, discriminación o violencia contra la mujer.



Medidas concretas para prevenir el acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral abarca acciones ocasionales o repetidas que perjudican la integridad sexual en el ámbito laboral, pudiendo ocurrir vertical u horizontalmente.

Los empleadores deben capacitar anualmente a empleados y directivos sobre la prevención del acoso sexual laboral, además, los reglamentos internos deben incluir mecanismos de prevención, identificación y planes de acción.

Se establecen principios para la investigación de denuncias de acoso sexual laboral, incluyendo confidencialidad, igualdad, imparcialidad y protección a la víctima. Se contempla atención, protección, y acompañamiento a la persona afectada.

El empleador puede terminar la relación laboral con el empleado que comete acoso, previo visto bueno.

El Ministerio del Trabajo publicará anualmente información relacionada con la contratación laboral de mujeres, tipos de contratos, terminaciones, salarios, estadísticas de vistos buenos por acoso laboral y otros datos relevantes en su sitio web.

"Sello Violeta"

El "Sello Violeta" es un distintivo de certificación de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo. Se otorga a empresas destacadas en la aplicación de políticas de igualdad en diversos aspectos laborales, el Ministerio del Trabajo o entidades certificadoras delegadas son responsables de otorgar el sello.

Para obtener el "Sello Violeta" el empleador deberá cumplir con requisitos como:

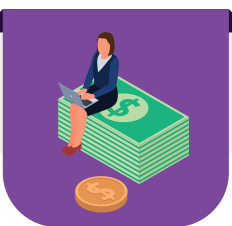


- Tener registrado el Plan de Igualdad
- Cumplir políticas de igualdad
- No encontrarse en mora con el IESS
- No haber sido sancionados por denuncias de discriminación o acoso
- Presentar un informe de implementación y seguimiento

Las empresas que pretendan obtener el distintivo, deben presentar su solicitud al Ministerio del Trabajo o entidades certificadoras delegadas, quienes en un plazo de 60 días, emitirán un informe de aprobación o negativa del "Sello Violeta", el sello tiene una duración de 1 año, renovable indefinidamente previa revisión de requisitos.

El Ministerio del Trabajo puede delegar la revisión y certificación del "Sello Violeta" a entidades con experiencia en derechos humanos y equidad. Las universidades de alta categoría también pueden solicitar la calificación.

El Ministerio del Trabajo puede iniciar un proceso de revocatoria de la delegación a empresas o entidades certificadoras delegadas por incumplimiento de la verificación de requisitos o acciones contrarias a los principios de la economía violeta.



Incentivos

Los Ministerios de la Producción y Trabajo conjuntamente promoverán a nivel nacional e internacional a las empresas que obtengan el "Sello Violeta". Esto fortalecerá la imagen de las empresas que cumplen con principios de igualdad en el trabajo, generando valor agregado a sus productos o servicios y promoviendo inversiones, consumo nacional e internacional, exportaciones y empleabilidad para las mujeres.

Los incentivos del sector productivo se dirigirán prioritariamente a mujeres en su diversidad y sexo genérico. Se pueden destinar a mecanismos de crédito y asistencia técnica, capacitación para mujeres emprendedoras, facilitación de trámites administrativos, priorización de emprendimientos reconocidos legalmente y su participación en catálogos y ferias, así como la planificación y ejecución de emprendimientos turísticos.



Inspecciones

Los Inspectores del Trabajo, debidamente capacitados, llevarán a cabo inspecciones en el ámbito provincial para verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la prevención, investigación y sanción de acoso sexual laboral, discriminación y violencia de género en los centros de trabajo. Estas inspecciones se enfocarán en confirmar que los empleadores hayan emitido y difundido protocolos o procedimientos internos de investigación y denuncia de casos de acoso, además, se asegurarán de que los empleadores hayan realizado capacitaciones y campañas de prevención, especialmente dirigidas a los cargos directivos, y podrán realizar entrevistas reservadas y aleatorias a empleadas mujeres.



Disposiciones generales

Las entidades o empresas certificadoras que posean el "Sello Violeta" pueden solicitar al Ministerio del Trabajo la delegación para certificar y otorgar el "SELLO T" de buenas prácticas laborales. Los empleadores que no cumplan con las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar casos de acoso sexual y/o laboral serán sancionados con la máxima sanción establecida por la normativa laboral vigente, considerando su tamaño.

Disposiciones transitorias

1. Mientras se habilite la plataforma de registro de los planes de igualdad, el requisito se cumple entregando el plan al Ministerio del Trabajo o entidad certificadora delegada.
2. El Ministerio del Trabajo publicará el primer informe anual con la información requerida en el Reglamento.
3. Debe crearse la Dirección de vigilancia del acoso sexual, discriminación y violencia de género en el Ministerio del Trabajo.
4. Hasta el 31 de diciembre de 2024, la Superintendencia de Compañías supervisará que las sociedades bajo su control cumplan con la disposición de conformar su Directorio con integrantes de género femenino.
5. El Ministerio del Trabajo emitirá una guía práctica para diagnósticos y elaboración de planes de igualdad.
6. El Ministerio del Trabajo deberá reformar la normativa relacionada con la autorización de horarios y jornadas especiales, respecto a lo establecido en el Reglamento.
7. El Ministerio del Trabajo deberá reformar el Reglamento del procedimiento de visto bueno para adaptarlo a la normativa del Código Orgánico Administrativo y la Constitución.

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

Quito
Av. De los Shyris N34-40 y República de el Salvador
Edificio Tapia, 8vo piso.
Telf.: (593-2) 3331946- 3332371

Guayaquil
Dr. Emilio Romero y Av. Benjamín Carrión
Edificio City Office, piso 2 oficina 207
Telf.: (593-4) 3883841