

Tipo norma: REGLAMENTO GENERAL A LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

Número de Norma: 928

Fecha de publicación: 2023-11-24

Tipo publicación: Registro Oficial
Suplemento

Estado: Vigente

Número de publicación: 444

Fecha de última modificación: No aplica

Nro. 928

GUILLERMO LASSO MENDOZA
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO

Que el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República dispone que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes;

Que en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República determina que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades y no podrán ser discriminados por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad de cultura, estado civil, idioma, religión, ideología, afiliación política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos;

Que el artículo 66 de la Constitución de la República, en el literal a) del numeral 3 y en el numeral 4, reconoce y garantiza el derecho a la integridad física, psíquica, moral y sexual y el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación respectivamente;

Que el numeral 1 del artículo 85 de la Constitución de la República dispone que las políticas públicas, la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos que se formularán a partir del principio de solidaridad;

Que el numeral 13 del artículo 147 de la Constitución de la República determina que es atribución del Presidente de la República expedir los reglamentos necesarios para la aplicación de las leyes, sin contravenirlas ni alterarlas, así como los que convengan a la buena marcha de la administración;

Que el artículo 284 de la Constitución de la República, en los numerales 6 y 7, establece como objetivos de la política económica el impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales y mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleos sostenibles en el tiempo, respectivamente;

Que la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta se publicó en el Registro Oficial Suplemento No. 234 del 20 de enero de 2023 ;

Que el artículo 5 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone que se observarán los principios rectores de igualdad y no discriminación, transversalidad, progresividad, autonomía, monitoreo, evaluación interseccionalidad, igualdad y equidad de trato entre hombre y mujeres, derechos de las mujeres en toda su diversidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres;

Que es necesario emitir el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta a fin de establecer con claridad los procedimientos a efectuarse en relación con los distintos contenidos de la Ley; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confieren el artículo 141. el numeral 13 del artículo 147 de la Constitución de la República; y, el artículo 11 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, expide el siguiente:

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

CAPÍTULO I OBJETO, FINALIDAD, ÁMBITO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Art. 1.- Objeto y finalidad.- El presente Reglamento establece las normas de aplicación a la Ley Orgánica para Impulsar la

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones del presente Reglamento serán aplicables y de obligatorio cumplimiento para el Estado, personas naturales y jurídicas que se encuentren o actúen en el territorio nacional, en el ámbito de sus obligaciones y competencias.

Art. 3.- Ejes de desarrollo e implementación de políticas públicas.- El Estado central y seccional desarrollará las siguientes políticas públicas:

- 1) Ejecutar planes, programas, proyectos o actividades de promoción en torno a un cambio cultural y la ruptura de estereotipos por razones de género dentro del ámbito laboral público, privado y comunitario;
- 2) Adecuar programas de educación formal, no formal y de capacitación técnica, relacionado a promover la igualdad de derechos y prevenir la violencia de género, con la finalidad de que las mujeres en su diversidad y sexo genéricas, se inserten a la actividad laboral sin discriminación alguna;
- 3) Desarrollar condiciones de equidad y paridad entre mujeres y hombres en la vida profesional; así como, impulsar la igualdad de condiciones para la participación política, social, cultural, educativa y económica;
- 4) Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades de los empleadores, para que las mujeres se incluyan a la actividad laboral sin discriminación alguna a efecto de evitar la segregación que constituye una causa de la no empleabilidad;
- 5) Fortalecer el proceso de inspección laboral para dar cuenta de las problemáticas de género tales como segregación, discriminación salarial, violencia, licencias, entre otros; y,
- 6) Desarrollar procesos de capacitación para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia, en todas las formas, contra la mujer en los espacios laborales, públicos y privados.

Art. 4.- Articulación de políticas públicas.- El ministerio a cargo de los asuntos de la mujer y derechos humanos articulará con las entidades públicas y privadas propuestas de políticas públicas, para fomentar y aumentar la participación de las mujeres en su diversidad y sexo genéricas, conforme lo dispone la Ley y este Reglamento.

Para el efecto podrá:

- 1) Coordinar con el sector público y privado todas las actividades que propendan a la efectiva aplicación y cumplimiento de la Ley y el presente Reglamento, dentro del ámbito de sus competencias;
- 2) Proponer políticas articuladas de los diferentes temas que competan a cada entidad;
- 3) Dar seguimiento a las políticas emitidas por cada entidad;
- 4) Realizar el monitoreo y evaluación de la ejecución de las políticas y del Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;
- 5) Conformar mesas técnicas de trabajo y aprobar los informes de actividades de las mesas;
- 6) Vigilar que la información generada a sea llevada con absoluta confidencialidad;
- 7) Coordinar con el Instituto Nacional de Estadística y Censos, la elaboración de los indicadores con base en datos estadísticos, que permitan analizar las características específicas de las actividades laborales de las mujeres en su diversidad y sexo genéricas; y, las condiciones de trabajo para establecer la brecha de desigualdad que existen entre hombres y mujeres, construyendo estrategias de trabajo de cierre de brechas en los planes anuales;
- 8) Emitir, monitorear y evaluar el Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; y,
- 9) Expedir políticas públicas, normas y programas de fomento y promoción del Plan Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres conjuntamente con las entidades competentes.

CAPÍTULO II DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Art. 5.- Plan de Igualdad.- Entiéndase como plan de igualdad al conjunto de medidas que tienen como objetivo esencial alcanzar dentro de una empresa o centro de trabajo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de género.

Art. 6.- Número mínimo de trabajadores.- De conformidad con lo previsto en el artículo 17 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, deberán elaborar un Plan de Igualdad.

Art. 7.- Diagnóstico de situación.- Previo a elaborar un plan de igualdad, las instituciones públicas, empresas públicas y privadas deberán realizar un diagnóstico interno de su situación. Este diagnóstico consiste en recabar toda la información, datos y estadísticas sobre la situación actual de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Los resultados de este diagnóstico guiarán y formarán parte de los resultados en el Plan de Igualdad.

Durante el diagnóstico, se deberán utilizar parámetros cuantitativos y cualitativos para identificar cualquier dificultad, desventaja, diferencia u obstáculo que impida una igualdad entre hombres y mujeres en el espacio de trabajo.

El empleador deberá realizar un diagnóstico de por lo menos los siguientes temas:

- 1) Actividad del empleador, años de operación o constitución, número de trabajadores directos con identificación de trabajadores hombres, mujeres y otros;
- 2) Proceso de selección y contratación;
- 3) Acceso a formación y capacitación;
- 4) Procedimientos para promociones y ascensos;
- 5) Cargos y jerarquía, especialmente la representación y participación femenina en los cargos directivos y ejecutivos;

- 6) Identificación de participación femenina en cargos de tomadores de decisiones tales como: Direcciones, Gerencias y Jefaturas;
- 7) Retribución económica e igualdad salarial;
- 8) Condiciones de trabajo, horarios, beneficios para cuidadores (hombre, mujeres);
- 9) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
- 10) Representación y participación femenina en el espacio de trabajo; y,
- 11) Medidas de prevención de la discriminación, acoso laboral o sexual por razón de género.

El diagnóstico se realizará tomando en cuenta todos los cargos o puestos de trabajo, niveles jerárquicos, centros de trabajo incluyendo a teletrabajadores, mediante datos desagregados por género, categorías, niveles y cargos. Este diagnóstico deberá ser socializado con los trabajadores.

Art. 8.- Contenido mínimo del plan de igualdad.- Una vez realizado el diagnóstico de situación y obtenidos los resultados de este, los empleadores deberán elaborar un plan de igualdad compuesto por un conjunto de medidas, estrategias y prácticas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el espacio de trabajo y eliminar la discriminación por razón general.

Los planes de igualdad deberán contener por lo menos lo siguiente:

1) Datos Generales de la Empresa:

- a) Razón Social
- b) Número de Registro Único de Contribuyentes (RUC)
- c) Actividad económica
- d) Número total de servidores y trabajadores y desagregado por número de mujeres y hombres.
- e) Número de mujeres que pertenecen a cargos directivos o ejecutivos
- f) Centros de Trabajo.

- 2) Informe de resultados del diagnóstico de situación de la empresa;
- 3) Descripción de medidas concretas de igualdad de género, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida;
- 4) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos;
- 5) Calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el plan de igualdad; y,
- 6) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa, considerando los resultados del diagnóstico de situación y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Art. 9.- Vigencia y registro de los planes de igualdad.- Los planes de igualdad tendrán una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir del registro del plan de igualdad en el Ministerio del Trabajo.

Art. 10.- Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.- Cada empleador designará en su plan de igualdad a la persona, posición o comité especial que estará encargado de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Art. 11.- Actualización obligatoria de los planes de igualdad.- La actualización del Plan de Igualdad se podrá realizar en cualquier momento, o cuando el empleador lo considere necesario, debiendo ser registrado nuevamente ante el Ministerio del Trabajo, en caso de darse cualquier actualización.

Sin embargo, ante la ocurrencia de alguno de los siguientes supuestos, se deberá realizar una actualización obligatoria del plan de igualdad:

- 1) Cuando exista un proceso de cambio de razón social, fusión, escisión, transformación, disolución y liquidación voluntaria anticipada de la empresa que implique un crecimiento o decrecimiento de los trabajadores al número mínimo exigido en este Reglamento.
- 2) Cuando aumenten o disminuyan el número de trabajadores al mínimo exigido en este Reglamento.
- 3) Cuando existan resoluciones de sanción por denuncias, resoluciones favorables en vistos buenos o demandas judiciales por acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación o violencia contra la mujer presentado por un trabajador de la empresa o institución en contra de otro trabajador o servidor o en contra del empleador.

El diagnóstico previo de situación deberá incluir el supuesto que obligó al empleador a realizar una revisión y actualización, así como las medidas concretas a ser adoptadas para evitar la desigualdad de género, por una parte, por un incremento o disminución de trabajadores en los supuestos de los números 1) y 2) o, por otra parte, para evitar una reincidencia en caso del supuesto del número 3) del presente artículo.

CAPÍTULO III MEDIDAS CONCRETAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL LABORAL

Art. 12.- Acoso sexual laboral.- El acoso sexual laboral se define como cualquier acción ya sea ocasional o repetida, cuyo

propósito sea o pueda ser perjudicar la integridad sexual de la persona trabajadora, persona servidora pública, u otra persona relacionada en el mundo del trabajo. Este tipo de acoso puede ocurrir durante la jornada de trabajo, en conexiones laborales o como consecuencia de estas, por medios físicos o digitales. Estas conductas pueden presentarse en sentido vertical cuando se da entre personas de distinta jerarquía o nivel organizacional, pudiendo ser, descendente es decir desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia sus subalternos; o, ascendente cuando se presenta desde los trabajadores hacia un superior. También puede ocurrir en sentido horizontal, cuando se produce entre trabajadores que ocupan un mismo nivel o jerarquía.

Por la gravedad de esta conducta no se exigirá que se demuestre su reiteración para que califique como acoso, de acuerdo con lo previsto por el Código de Trabajo.

Art. 13.- Medidas específicas para la prevención del acoso sexual laboral.- Todo empleador deberá anualmente capacitar a todos sus empleados, en especial a los directivos, gerentes, administradores, ejecutivos y cualquier otra persona que tenga cargo directivo sobre la importancia de la prevención y acción inmediata en los casos de acoso sexual laboral y la tolerancia cero a conductas acosadoras.

Además, deberá adecuar su reglamento interno de trabajo de modo que se incluyan mecanismos de prevención de acoso sexual laboral, de identificación oportuna de casos y el plan de acción a tomar.

Art. 14.- Procedimientos específicos para la investigación de denuncias y sanción.- En todo protocolo o procedimiento interno de prevención e investigación de casos de acoso, discriminación y violencia contra la mujer, que se implemente en instituciones públicas o en lugares de trabajo privados, se deberá incluir una sección o capítulo especial sobre la prevención, investigación y sanción de casos de acoso sexual laboral. Los procesos de investigación y determinación de la existencia de acoso sexual laboral o acoso en razón de género en cualquier protocolo o procedimiento interno deberán regirse por los siguientes principios:

1. Confidencialidad: En todo proceso de investigación se debe garantizar la confidencialidad. La revelación de información sobre procesos de investigación a personal no autorizado o terceros constituirá falta de probidad en materia laboral para los efectos legales consiguientes.
2. Igualdad y no discriminación: Todas las denuncias sobre acoso, acoso sexual laboral o acoso en razón de género en el trabajo deben ser tratadas de la misma manera y con la misma seriedad.
3. Imparcialidad: El procedimiento de investigación deberá ser imparcial. Si alguna persona de las asignadas para llevar a cabo el proceso de investigación tuviera, por cualquier razón, conflicto de interés en la investigación, deberá excusarse del proceso.
4. No revictimización: Existirá protección especial a la víctima desde el momento en que realiza la denuncia. Deberá contarse siempre con el consentimiento de la víctima para cualquier examen.
5. No represalia: Ninguna persona que presente una denuncia por casos de acoso, acoso sexual laboral o acoso en razón de género en el trabajo sufrirá represalia alguna. La denuncia podrá ser presentada por la víctima o por quién hubiera presenciado o escuchado sobre los hechos.
6. Pro ser humano: En todos los procesos de investigación se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de acoso, acoso sexual laboral o acoso en razón del género.
7. Transversalidad: Se tomará en cuenta los derechos, necesidad y demandas de las víctimas de acoso con un enfoque de género.
8. Atención, protección y acompañamiento: La persona afectada recibirá contención emocional, medidas de protección, en caso de ser necesarias, asesoría gratuita y acompañamiento en los trámites respectivos, siempre y cuando así lo desee.

Art. 15.- Terminación de contratos por visto bueno originado por casos de acoso, acoso sexual laboral y acoso en razón de género en el trabajo.- De acuerdo con lo establecido en el numeral 8 del artículo 172 y en el artículo 173 del Código del Trabajo, el cometimiento de actos de acoso de cualquier tipo, incluido el acoso sexual laboral y acoso en razón de género en el trabajo, faculta al empleador para terminar la relación laboral con el empleado que ha cometido tales actos, previo el procedimiento de visto bueno..

La prescripción establecida en el artículo 636 del Código del Trabajo, en los casos del numeral 8 del artículo 172 del Código del Trabajo, se contará desde que el empleador, a través de su representante o máxima autoridad, tuvo conocimiento del cometimiento del acto.

El testimonio de la presunta víctima de acoso sexual laboral no será considerado prueba suficiente, salvo que existan otras pruebas que puedan demostrar claramente la conducta indebida o ilegal. El testimonio de la presunta víctima se lo hará de manera oral en la diligencia de investigación o a través de documento escrito, con firma original de la presunta víctima. Dentro de este proceso investigativo, se respetará el debido proceso y el derecho a la defensa.

El testimonio de la presunta víctima será válido, siempre que exista una ausencia de incredulidad subjetiva, verosimilitud de los hechos y la persistencia en la incriminación.

En caso de que la víctima o el peticionario del visto bueno no ejerza el derecho a un proceso de conciliación establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, dicha situación será señalada dentro de la petición de visto bueno y deberá ser calificada la petición por el Inspector sin objeción alguna.

Mientras dure el proceso de visto bueno o la investigación interna de una denuncia de acoso, acoso sexual laboral, violencia contra la mujer o discriminación en el trabajo, el empleador podrá reubicar o separar temporalmente a los presuntos acusados a través de una licencia con salario, uso de vacaciones o teletrabajo temporal, a fin de evitar el contacto con la presunta víctima o los denunciantes dentro del lugar de trabajo.

Art. 16.- Unidad especializada para la vigilancia del acoso sexual.- De conformidad con lo previsto en la ley, la Dirección de vigilancia del acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia de género es la unidad especializada del Ministerio de Trabajo para la vigilancia y prevención de estas conductas. Forma parte del Sistema Nacional Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las mujeres y tendrá, entre otras, las atribuciones constantes en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las mujeres.

Art. 17.- Publicación de información.- El Ministerio del Trabajo anualmente publicará en su sitio de internet información que le arroje el sistema informático que utilice para el efecto, respecto de la contratación laboral de mujeres, tipos de contratos, terminaciones de contratos y sus causas, salarios, posiciones, cantidad de mujeres contratadas por empresa y por industria, cantidad de dirigentes sindicales mujeres respecto de los dirigentes hombres, estadísticas de vistos buenos cuya causal haya sido acoso laboral y en especial acoso sexual laboral y sus resultados, y en general toda información relevante respecto de la contratación laboral en el país.

CAPÍTULO IV "SELLO VIOLETA"

Art. 18.- "Sello "Violeta".- El "Sello Violeta" es un distintivo de certificación de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo. Será entregado como un reconocimiento y marca de excelencia a aquellas empresas que se destaquen en la aplicación de políticas de igualdad en los siguientes temas:

1. Selección de personal y contratación;
2. Remuneración y salarios;
3. Ascensos y desarrollo profesional;
4. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa;
5. Cumplimiento en el diagnóstico y cumplimiento de planes de igualdad;
6. Capacitación;
7. Prevención de la discriminación, acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo;
8. Comunicación y lenguaje incluyente;
9. Evidencia de haber implementado procedimientos claros, imparciales y transparentes para la denuncia e investigación de casos de acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación y violencia contra la mujer; y,
10. Ambiente de trabajo inclusivo, con enfoque en la diversidad.

El Ministerio del Trabajo será el encargado de otorgar este distintivo. No obstante, podrá delegar a entidades o empresas nacionales o internacionales, sin fines de lucro, la verificación del cumplimiento de los requisitos para el otorgamiento del distintivo y la emisión del "Sello Violeta" en calidad de entidades certificadoras delegadas. Para ello, deberá analizar la documentación y acreditación correspondiente, de las certificadoras solicitantes.

Art. 19.- Requisitos para la obtención del distintivo.- Para la postulación del distintivo, el empleador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener registrado el Plan de Igualdad en el Ministerio del Trabajo, con el certificado de registro vigente;
2. Cumplir con las políticas de igualdad determinadas en el artículo precedente;
3. No encontrarse en mora o mantener glosas o títulos de crédito en el Certificado de Cumplimiento de Obligaciones emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad;
4. No haber sido sancionado por denuncia presentada por un trabajador debido a discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación o violencia contra la mujer hasta tres (3) años previo a la presentación de la solicitud; y,
5. Preparar un informe de implementación, seguimiento y evaluación de las medidas establecidas en el plan de igualdad, manteniendo el enfoque de diversidad y los principios rectores determinados en el artículo 5 de la Ley;
6. Cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales registrado en el ministerio rector de trabajo;
7. Registro e implementación del Plan de Igualdad;

Además de estos requisitos mínimos, las empresas podrán presentar cualquier otra documentación y/o información de la que se desprenda la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades.

Art. 20.- Procedimiento para la obtención del distintivo.- Las empresas deberán presentar ante el Ministerio del Trabajo o ante alguna de las entidades certificadoras delegadas para el otorgamiento del "Sello Violeta", una solicitud de auditoría de cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

Una vez presentada la solicitud, el Ministerio del Trabajo o la entidad o empresa certificadora delegada deberá empezar dentro de los siguientes 30 días el análisis de la información que debe proporcionar la empresa o empleador interesado en obtener el "Sello Violeta".

Dentro del plazo máximo de 60 días desde la entrega de la información requerida, el Ministerio del Trabajo o la entidad o empresa certificadora delegada, deberán emitir un informe final de aprobación o negativa de otorgamiento del "Sello Violeta".

En caso de aprobación del "Sello Violeta" por haber cumplido los requisitos, el informe vendrá acompañado de la entrega de un distintivo propio del Ministerio del Trabajo o de la entidad o empresa certificadora delegada. En todos los casos en que la entidad o empresa certificadora delegada entregue el distintivo "Sello Violeta" deberá hacer constar claramente que es una certificadora delegada del Ministerio del Trabajo.

Art. 21.- Vigencia del "Sello Violeta".- El "Sello Violeta" tendrá una duración de 1 año, y podrá ser renovado por periodos iguales de manera indefinida, previa revisión de los requisitos señalados en este Reglamento.

Art. 22.- De las entidades certificadoras delegadas.- El Ministerio del Trabajo podrá delegar la revisión de los requisitos y certificación del "Sello Violeta" a entidades que tengan una demostrada experiencia, reputación y que han emprendido acciones en favor de los derechos humanos, la equidad e inclusión.

También podrán solicitar la calificación como entidad certificadora delegada, las Universidades calificadas en la más alta categoría de educación.

Art. 23.- De los requisitos para la calificación de entidades o empresas certificadoras delegadas.- Cada entidad o empresa que solicite ser delegataria para la verificación y cumplimiento de los requisitos y entrega del distintivo "Sello Violeta", deberá presentar una solicitud dirigida al Ministro del Trabajo y deberá adjuntar:

1. El fundamento que motiva solicitar ser una entidad o empresa delegataria para la verificación y cumplimiento de los requisitos y entrega del distintivo Sello "Igualdad de Oportunidades en el Trabajo".
2. Documentos que acrediten experiencia como una entidad que ha emprendido acciones en favor de los derechos humanos, la equidad e inclusión.

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica para la Optimización y Eficiencia de Trámites Administrativos, el Ministerio del Trabajo se abstendrá de solicitar información o documentación que conste en su propia base de datos o en bases de datos públicas tales como copias de cédulas, copias del RUC, copias de nombramientos, copias de estatutos o certificados de cumplimiento de obligaciones con otras entidades del estado.

El Ministerio del Trabajo deberá emitir o negar la delegación para la verificación y cumplimiento de los requisitos y entrega del distintivo "Sello Violeta", en el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la petición. En caso de no emitir la resolución respectiva en el plazo señalado, se entenderá que la petición fue aceptada y la empresa o entidad solicitante se considerará delegataria para todos los efectos legales.

Art. 24.- De la revocatoria de la resolución de entidad delegataria.- El Ministerio del Trabajo de oficio o a petición de parte podrá iniciar un proceso de revocatoria de la delegación a las empresas o entidades delegatarias para la verificación y cumplimiento de los requisitos y entrega del distintivo "Sello Violeta", a través del procedimiento administrativo previsto en la ley. Este procedimiento se fundamentará en el incumplimiento de las delegatarias de la obligación de verificar estrictamente los requisitos para obtener el "Sello Violeta" o por acciones que hayan cometido en contra de los principios de la economía violeta.

CAPÍTULO V INCENTIVOS

Art. 25.- Incentivos en el sector productivo.- Los ministerios rectores de la de producción y el trabajo desarrollarán acciones y estrategias conjuntas para que las empresas que se hagan merecedoras del "Sello Violeta", cuenten con promoción nacional e internacional, fortaleciendo la imagen de empresas que cumplen con principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, a fin de dar valor agregado a sus productos o servicios, propugnando así mayores inversiones, el consumo nacional e internacional y el fomento directo de sus exportaciones, y por ende mayor empleabilidad para las mujeres en su diversidad y sexo genéricas.

Art. 26.- Destino de los incentivos.- Los incentivos del sector productivo serán destinados de forma prioritaria a mujeres en su diversidad y sexo genéricas. Se sujetarán conforme la competencia de cada cartera de Estado, a lo siguiente:

1. Diseñar mecanismos de crédito y de asistencia técnica con recursos locales y de organizaciones internacionales, para estimular la profesionalización de las mujeres en su diversidad y sexo genéricas para su desarrollo económico;
2. Diseñar planes de capacitación para mujeres emprendedoras que ya tengan emprendimientos o negocios, o estén por comenzar los mismos;
3. Garantizar, optimizar, unificar y facilitar los trámites administrativos a las personas naturales y jurídicas para la creación y ejecución de emprendimientos locales, esto es, para los permisos de funcionamiento;
4. Priorizar los emprendimientos de las mujeres en su diversidad y sexo genéricas legalmente reconocidos; priorizando su incorporación al catálogo inclusivo y sus ferias planificadas por el Estado; y.
5. Priorizar la planificación y ejecución de los emprendimientos de carácter de actividad turística nacional o internacional legalmente reconocidos, articulados al plan de promoción turística.

Art. 27.- Incentivos de los gobiernos autónomos descentralizados.- Los gobiernos autónomos descentralizados podrán otorgar incentivos o beneficios de naturaleza tributaria como la disminución de un porcentaje de tasas y tarifas municipales, de conformidad al artículo 169 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, acorde con la planificación, requerimientos técnicos, requisitos legales y posibilidades financieras que fueren aplicables.

Los gobiernos autónomos descentralizados podrán crear, además, reconocimientos dirigidos a los establecimientos, barrios, colegios, empresas e instituciones y ciudadanía, que promuevan y garanticen el ejercicio de los derechos de las mujeres en su diversidad y sexo genéricas.

Art. 28.- De los incentivos.- El sistema de incentivos se vinculará con las estrategias nacionales y locales de promoción que implementará el ministerio a cargo de los asuntos de la mujer.

CAPÍTULO VI INSPECCIONES

Art. 29.- Inspecciones en materia de cumplimiento de los objetivos de la economía violeta.- Los Inspectores del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia provincial, y luego de haber recibido la capacitación respectiva, realizarán las inspecciones para verificar el cumplimiento de las obligaciones de prevención, investigación y sanción de acoso sexual laboral, discriminación o violencia de género en los centros de trabajo.

Las inspecciones se centrarán en especial en confirmar que los empleadores hayan emitido y difundido el protocolo o procedimiento interno de investigación y denuncia de casos de acoso y en caso de confirmar que el empleador ha realizado las capacitaciones y/o campañas de prevención a todo su personal, en especial a los cargos directivos de la empresa, sin perjuicio de realizar entrevistas a empleadas mujeres de forma reservada y aleatoria.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las entidades o empresas certificadoras delegadas para emitir el "Sello Violeta" podrán también solicitar al Ministerio del Trabajo la delegación para certificar y entregar el SELLO T de buenas prácticas laborales.

SEGUNDA.- Aquellos empleadores que incumplan con las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar casos de acoso sexual y/o laboral serán sancionados con la máxima sanción prevista en la normativa laboral vigente, según su tamaño.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Mientras el Ministerio del Trabajo habilite la plataforma de registro de los planes de igualdad, el requisito de registro de este plan se suplirá con entregar el plan al Ministerio del Trabajo o a la entidad certificadora delegada.

SEGUNDA.- El Ministerio del Trabajo tiene un plazo improrrogable de 180 días desde la entrada en vigencia de este Reglamento para publicar en su portal web institucional, el primer informe anual con la información exigida en el presente Reglamento en base a la información obtenida de su propia base de datos SUT, alimentada por todos los usuarios.

TERCERA.- El Ministerio del Trabajo debe incluir en su orgánico funcional la Dirección de vigilancia del acoso sexual, discriminación y violencia de género para la vigilancia del acoso sexual laboral. La creación de cualquier dirección, subdirección o cualquier otro departamento contenido en este Reglamento, estarán sujetas a la disponibilidad presupuestaria, previo dictamen favorable del ente rector de las finanzas públicas.

CUARTA.- La Superintendencia de Compañías. Valores y Seguros controlará que hasta el 31 de diciembre de 2024, toda sociedad bajo su supervisión y control que prevea en sus estatutos un Directorio, cumpla con la disposición de la conformación de sus miembros con integrantes de género femenino establecida en la Ley de Compañías. En caso de incumplimiento deberá imponer la sanción respectiva.

QUINTA.- El Ministerio del Trabajo, en el plazo improrrogable de 90 días desde la entrada en vigencia de este Reglamento, emitirá una guía práctica para diagnósticos y elaboración de planes de igualdad. Todos los protocolos modelo emitidos por el Ministerio del Trabajo para casos de acoso laboral y acoso sexual laboral son referenciales y cada empresa o entidad deberá adaptarlo a su propia realidad y necesidades.

SEXTA.- El Ministerio del Trabajo en el plazo improrrogable de 90 días desde la entrada en vigencia de este Reglamento deberá reformar la normativa relacionada con la autorización de horarios y jornadas especiales a fin de adaptar la distribución irregular de la jornada ordinaria según lo previsto en el artículo 7 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

SÉPTIMA.- El Ministerio del Trabajo en el plazo improrrogable de 90 días desde la entrada en vigencia de este Reglamento deberá reformar el Reglamento que regula el procedimiento de visto bueno, a fin de adaptarla a la normativa prevista en el Código Orgánico Administrativo, en cumplimiento a lo previsto en el artículo 173 de la Constitución de la República.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Decreto Ejecutivo entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Palacio Nacional, Distrito Metropolitano de Quito, el 20 de noviembre de 2023.

Guillermo Lasso Mendoza
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

Quito, 20 de noviembre del 2023, certifico que el que antecede es fiel copia del original.

Documento firmado electrónicamente

Juan Pablo Ortiz Mena
SECRETARIO GENERAL JURÍDICO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

