

Capacitación Virtual

*Ley Orgánica para Impulsar
La Economía Violeta*

Líderes Mujeres



OBJETIVO DE LA LEY

- Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar el enfoque de género y multiculturalidad, a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven y potencialicen a las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- Para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personalógico.
- Entiéndase por enfoque de género el direccionamiento de la conducta, pública o privada, en búsqueda de alcanzar equidad entre los géneros, de tal manera que puedan gozar de igualdad de oportunidades a pesar de sus diferencias.



PRINCIPIOS DE LA LEY

1. **Igualdad y no discriminación:** Garantiza la igualdad de oportunidades y se prohíbe toda forma de discriminación.
2. **Transversalidad:** Involucra a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas.
3. **Progresividad:** Garantiza el disfrute pleno y efectivo de los derechos de las mujeres considerados en esta Ley.
4. **Autonomía:** Se reconoce la libertad que una mujer tiene para tomar sus propias decisiones en los diferentes ámbitos de su vida.
5. **Monitoreo:** Toda acción encaminada al cumplimiento del objeto y finalidad de esta Ley.
6. **Evaluación:** Los programas y proyectos realizados, deben ser evaluados, para determinar su eficacia.
7. **Interseccionalidad:** Desigualdades a partir de factores sociales o cualquier otra limitación al libre acceso de oportunidades.
8. **Equidad de trato entre hombres y mujeres:** Ausencia de toda discriminación por razón de sexo, y, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
9. **Derechos de las mujeres en toda su diversidad:** Reconocimiento y protección de todos los derechos humanos y libertades.
10. **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Es un principio informador del ordenamiento jurídico y de aplicación jurídica.



IGUALDAD LABORAL

El Estado, a través de los órganos competentes, velará para que en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres



POLÍTICAS PÚBLICAS

- a. Ampliar el empleo de las mujeres;
- b. Generar servicios de apoyo a la producción y la empleabilidad, incluyendo tecnología, innovación e información;
- c. Fortalecer las relaciones de los sectores público y privado para regular acciones que permitan incluir a las mujeres;
- d. Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades de los empleadores, para que las mujeres se incluyan a la actividad laboral sin discriminación alguna;
- e. Elaborar agenda de empleo para las mujeres, como herramienta de apoyo para la inserción profesional y laboral;
- f. Promover un piso de protección social que garantice la protección en desempleo y seguridad social;
- g. Ampliar las garantías laborales de seguridad social para las mujeres que están en cuenta propia o productoras, en forma similar a los empleos que cuentan con contrataciones o parámetros formales; y,
- h. Fomentar los mecanismos de organización de trabajadoras, de información y diálogo tripartito incluyendo a trabajadoras informales.



PLANES DE IGUALDAD

En el caso de las empresas que cuenten con 25 o más trabajadores, deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.

El Ministerio del Trabajo llevará un registro y los planes de igualdad tendrán una vigencia de cuatro (4) años.

CONTENIDO:

- Diagnóstico de situación,
- Objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad.
- Estrategias y prácticas a adoptar para su consecución,
- Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Los planes de igualdad incluirán todas las dependencias de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.



EJES DE DESARROLLO

- 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, 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.
- 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.



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.



DENUNCIAS Y SANCIÓN

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 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.



DENUNCIAS Y SANCIÓN

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 con el género en el trabajo sufrirá represalia alguna. La denuncia podrá ser presentada por la víctima o por quién hubiera presenciado o escuchado.
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.



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;
5. Cumplimiento en el diagnóstico y cumplimiento de planes de igualdad;
6. Capacitación;
7. Prevención de la discriminación, acoso laboral y sexual en el 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;
10. Ambiente de trabajo inclusivo, con enfoque en la diversidad.



REQUISITOS SELLO “VIOLETA”

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;
3. No encontrarse en mora o mantener glosas o títulos de crédito en el Certificado de Cumplimiento de Obligaciones emitido por el IESS;
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,
6. Cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales registrado en el ministerio rector de trabajo;
7. Registro e implementación del Plan de Igualdad;



The background of the slide features a solid magenta color. Overlaid on this are several raised fists, suggesting a theme of solidarity or protest. On the left side, there is a white line-art illustration of a hand holding a megaphone, with sound waves emanating from it. On the right side, there is a small white starburst graphic.

Gracias