

Lea Orgánica para Impulsar la Economía Violeta

Newsletter Legal #20 agosto | 2024

La Ley Orgánica para Impulsar la Economía violeta y su reglamento fueron expedidos con el objetivo de fortalecer la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad mediante incentivos y políticas públicas para potenciar la diversidad de las mujeres, tiene la finalidad de reducir las barreras institucionales como las brechas salariales y permisos discriminatorios, adoptando medidas como cuotas de género en cargos directivos para mejorar el acceso de mujeres y diversidades a la toma de decisiones.

LEY DE ECONOMÍA VIOLETA

LEY DE ECONOMÍA VIOLETA: LOS PUNTOS MÁS DESTACADOS

La Ley de Economía Violeta contempla numerosas medidas innovadoras que apuntan a eliminar las brechas y discriminación que impiden la participación laboral, educativa, social y política de las mujeres. Entre sus principales disposiciones, se destacan las siguientes:

- El Estado mejorará la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, mediante su formación profesional y adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.
- El Ministerio del Trabajo regulará la jornada laboral semanal, que podrá distribuirse de manera irregular dentro de los 5 días a la semana, con un máximo de 10 horas al día, y 40 horas a la semana.
- Además, el ministerio regulará la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, tanto en el sector público como en el privado.
- Las empresas fortalecerán la prevención de acoso sexual laboral Las empresas que cuenten con más de 25 personas empleadas deberán crear y difundir códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención de

denuncias o reclamos por acoso sexual laboral, y promover campañas informativas para evitarlo.

- También deberán elaborar un Plan de Igualdad: que cuente con estrategias y prácticas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta medida aplica a empresas de más de 50 personas en su fuerza laboral.
- No se podrán realizar preguntas discriminatorias durante procesos de selección de la fuerza laboral, ni exigir documentos distintos para verificar competencias y capacidades de las personas postulantes.
- Licencias de maternidad y paternidad: Las trabajadoras que sean madres podrán hacer uso exclusivo o compartir su licencia de maternidad remunerada (12 semanas) con los padres, hasta en un 75% del tiempo. Se fija la licencia de lactancia en 12 meses posteriores al parto y con horario reducido de trabajo para las madres de 6 horas.



- Las instituciones públicas o privadas con más de 50 personas empleadas deberán facilitar el servicio de cuidado de sus hijos.

- Incentivos tributarios y de seguridad social a la contratación de mujeres: Se deducirá desde un 100% hasta un 140% adicional al permitido actualmente de las remuneraciones y beneficios sociales cuando se cree una nueva plaza destinada a contratar una mujer (es decir una deducción equivalente hasta un 250% del salario anual sobre de la base imponible del impuesto a la renta en estos casos). Esta deducción varía según la permanencia de la trabajadora en el puesto.

PLAN DE IGUALDAD

Las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, deberán:

Elaborar un plan de igualdad: conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, creados con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades

Contenido mínimo:

1) Datos Generales de la Empresa:

a) Razón Social

b) 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.

Registro: Ministerio del Trabajo

Vigencia: 4 años desde su debido registro

Distintivo: El Ministerio del Trabajo creará un distintivo para reconocer aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

SELLO VIOLETA

Certificación, reconocimiento y marca de excelencia a aquellas empresas que se destaquen en la aplicación de políticas de igualdad.

Requisitos:

1. Registro o implementación del Plan de Igualdad
2. Cumplir con las políticas de igualdad
3. No mantener deudas con el IESS
4. No haber sido sancionado por denuncias ante el MDT
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

