REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2024-013

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa

MINISTRA DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador precisa como un deber del Estado: *"(...) Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...)"*;

Que el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador dispone *"2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación 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 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*;

Que el numeral 2 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza *"El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios"*;

Que la letra b) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho a: *"(...) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres (...)"*;

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador determina que *"El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas (...)"*;

Que el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, *determina que: "A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la*

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 7.

ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión.";

Que el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución"*;

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra: *"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.";*

Que el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador ordena: "*El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. / Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo"*;

Que el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos"*;

Que el artículo 333 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"(...) El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (...)"*;

Que el numeral 2 del artículo 334 de la Constitución de la República del Ecuador precisa que el Estado deberá: *"(...) Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción (...)"*;

Que el artículo 539 del Código del Trabajo establece que corresponde al Ministerio del Trabajo: *"(...) la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el*

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 8.

trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia (...)";

Que mediante la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, de 10 de enero de 2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 234 de 20 de enero de 2023, se establece como objeto *"(...) Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad (...)"*;

Que el artículo 17 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, señala: "Planes de Igualdad. *Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo (...) La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras"*;

Que el artículo 18 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta establece que *"(...) Los Planes de Igualdad de las empresas son un 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 entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad. Los Planes de Igualdad incluirán las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de 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.";

Que el artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta dispone: *"(...) El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro."*;

Que la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta determina: *"Las empresas deberán de remitir sus Planes de Igualdad hacia el Ministerio del Trabajo en un plazo de un año posterior a la entrada en vigencia de la presente Ley en el Registro Oficial. (...)"*;

Que el artículo 7 del Código Orgánico Administrativo señala respecto al principio de desconcentración: *"(...) La función administrativa se desarrolla bajo el criterio de distribución objetiva de funciones, privilegia la delegación de la repartición de funciones entre los órganos de una misma administración pública, para descongestionar y acercar las administraciones a las personas.";*

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 9.

Que el artículo 67 del Código Orgánico Administrativo dispone: *"(...) El ejercicio de las competencias asignadas a los órganos o entidades administrativos incluye, no solo lo expresamente definido en la ley, sino todo aquello que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones (...)";*

Que el artículo 69 del Código Orgánico Administrativo establece: *"(...) Los órganos administrativos pueden delegar el ejercicio de sus competencias, incluida la de gestión, en: 1. Otros órganos o entidades de la misma administración pública, jerárquicamente dependientes. (...) / 4. Los titulares de otros órganos dependientes para la firma de sus actos administrativos (...)";*

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial Nro. 444 de 24 de noviembre de 2023, se expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta, mediante el cual se establecen las normas de aplicación a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta;

Que el artículo 5 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta establece: *"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"*;

Que la Disposición Transitoria Quinta del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, establece: *"El Ministerio del Trabajo, en el plazo improrrogable de 90 días desde la entrada de la vigencia de este Reglamento, emitirá una guía práctica para diagnósticos y elaboración de planes de igualdad (...)"*;

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 12 de 23 de noviembre de 2023, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, nombró a la abogada Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa como Ministra del Trabajo;

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112, de 06 de septiembre de 2023, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 399 de 19 de septiembre de 2023, se expidió la Reformatoria al Estatuto Orgánico del Ministerio del Trabajo emitido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-052 de 28 de marzo de 2017 y sus reformas en el cual se establece entre las atribuciones y responsabilidades de la gestión Regional de Trabajo y Servicio Público: "Ej*ecutar demás atribuciones, responsabilidades y delegaciones, que le asigne la Máxima Autoridad Institucional mediante el acto administrativo correspondiente*.";

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140, de 14 de noviembre de 2023, expidió las *"Normas Generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección"*, publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 447, de 29 de noviembre de 2023;

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 10.

Que, en estricto cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su correspondiente Reglamento, el Ministerio del Trabajo emite las Directrices para el registro de Planes de Igualdad; con el propósito de fomentar y regular acciones que promuevan la equidad de género y la participación activa de las mujeres en el ámbito laboral; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, el artículo 539 del Código del Trabajo; y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, el Ministerio del Trabajo:

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA EL REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Capítulo I

Generalidades

Artículo 1 Del objeto. El objeto del presente Acuerdo Ministerial es emitir las directrices para el registro de los Planes de Igualdad a través de la plataforma digital que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto, en apego al Anexo uno (1) "Guía Práctica para Diagnósticos y Elaboración de Planes de Igualdad".

Artículo 2 Del ámbito. El presente Acuerdo Ministerial es de aplicación obligatoria para los empleadores del Sector Privado que mantengan en su nómina cincuenta o más trabajadores, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento.

Capítulo II

Del Plan de Igualdad

Artículo 3 Del Plan de Igualdad. Los "Planes de Igualdad "tienen por objeto alcanzar, en una empresa o centro de trabajo, igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como lograr la eliminación de la discriminación por razón de género. A través de la implementación de un conjunto de medidas, estrategias y prácticas de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento.

Artículo 4 Del contenido. Una vez realizado el diagnóstico de situación y obtenidos los resultados de este, los empleadores deberán elaborar un "Plan de Igualdad" que contendrán los parámetros mínimos que se establecen en el Anexo uno (1), "Guía Práctica para Diagnósticos y Elaboración de Planes de Igualdad", mismos que están acorde a lo establecido en el artículo 8 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 11.

En el “Plan de Igualdad” se deberá incluir por parte del empleador la creación del Comité Especializado o en su defecto la persona o posición designada, para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del “Plan de Igualdad”. El empleador deberá prestar todas las facilidades y recursos necesarios para la efectiva implementación y eficacia del Plan de Igualdad.

Artículo 5 Del registro. Será obligación de los empleadores efectuar la solicitud del registro del “Plan de Igualdad” en la plataforma informática que el Ministerio del Trabajo determine para su efecto, para lo cual deberá completar todos los campos de información. Será exclusiva responsabilidad del empleador la autenticidad y veracidad de la información descrita.

Artículo 6 De la certificación de registro. Una vez cumplida con la información del “Plan de Igualdad” en la plataforma creada para su efecto, el Ministerio del Trabajo otorgará la certificación del registro de dicho plan.

Artículo 7 De la vigencia. El “Plan de Igualdad” tendrán una vigencia de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de registro en el Ministerio del Trabajo. Una vez concluido el tiempo de vigencia del registro el empleador deberá realizar un nuevo diagnóstico de situación y “Plan de Igualdad” conforme a la normativa vigente.

Artículo 8 De la difusión. Con la finalidad de que el “Plan de Igualdad” sea de efectivo cumplimiento será responsabilidad del empleador su difusión y socialización entre todo el personal a su cargo.

Artículo 9 De la actualización. La actualización del “Plan de Igualdad” se podrá realizar en cualquier momento o cuando el empleador lo considere necesario, debiendo registrar la información actualizada en la plataforma que el Ministerio del Trabajo designe para el efecto.

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 el Reglamento.

2) Cuando aumente o disminuya el número de trabajadores al mínimo exigido en el 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 en contra de otro 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

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 12.

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

Del Control

Artículo 10 De la denuncia. En caso de existir una denuncia por falta de registro del "Plan de Igualdad", las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público a nivel nacional conocerán la misma y procederán a atender el trámite conforme la normativa legal vigente, en el ámbito de su jurisdicción.

Artículo 11 Del control. Las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público a nivel desconcentrado, en el marco del cumplimiento de sus atribuciones, serán responsables de controlar el registro de los "Planes de Igualdad" a través de los mecanismos necesarios para asegurar su cumplimiento.

Artículo 12 De la sanción. El incumplimiento del registro de los "Planes de Igualdad" será causal de sanción de 200 dólares, impuesto por el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de la respectiva jurisdicción.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: El empleador que cuente con menos de cincuenta (50) trabajadores de manera voluntaria en cualquier momento, puede realizar el diagnóstico situacional, así como la elaboración del "Plan de Igualdad" en los términos previstos en la normativa vigente. En caso de contar con un convenio colectivo se sujetará a los acuerdos adoptados en el mismo.

SEGUNDA: La Dirección de Grupos de Atención Prioritaria del Ministerio del Trabajo será la responsable del reporte consolidado del seguimiento de la gestión desconcentrada del registro de los "Planes de Igualdad".

TERCERA: Encárguese a la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación del Ministerio del Trabajo el desarrollo y la implementación de la plataforma digital para el registro de los Planes de Igualdad de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: A fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Disposición Transitoria Única de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, los Planes de Igualdad se receptarán a partir del 20 de enero de 2024.

Por está única ocasión aquellos empleadores que cuenten a su cargo con una nómina de 50 o más trabajadores, deberán realizar el registro de los "Planes de Igualdad" ante el Ministerio del Trabajo hasta el 31 de julio de 2024; y, una vez concluido este plazo el

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 13.

Ministerio del Trabajo procederá con el proceso de control y sanción correspondiente en caso de evidenciar la omisión del cumplimiento del "Plan de Igualdad"

SEGUNDA: Se delega a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo y sus Delegaciones, la recepción de los "Planes de Igualdad" de forma física mientras se habilita la plataforma de registro de conformidad a la Disposición Transitoria Primera del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, así como para la emisión de la certificación de registro de los Planes de Igualdad.

Además, para el caso de las recepciones de registro físico de los Planes de Igualdad, las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo y sus Delegaciones serán responsables de administrar el archivo y catastro de los Planes de Igualdad de conformidad a lo establecido en el Anexo dos (2) del presente Acuerdo Ministerial y la normativa aplicable para el efecto.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito a los 19 días del mes de enero del 2024.



Firmado electrónicamente por:
IVONNE ELIZABETH
NUNEZ FIGUEROA

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 14.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

DIRECCIÓN DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

PLANES DE IGUALDAD

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 15.

CONTENIDO

PLAN DE IGUALDAD .....

CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y/O CENTROS DE TRABAJO .....

ÁMBITO DE APLICACIÓN .....

OBJETIVO .....

OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....

CONCEPTOS: .....

DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD .....

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO .....
2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO: ...
3. COMITÉ DE IGUALDAD Y PERSONA RESPONSABLE .....

Se deberá informar acerca de la prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores reseñados, tanto en el uso del lenguaje verbal, comunicaciones escritas, actitudes, gestos, y cualquier otra forma de comunicación o expresión. .....

Eje 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO: .....

Eje 2.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .....

Eje 3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA GENERAR Y/O FOMENTAR LA OCUPACIÓN FEMENINA EN CARGOS DIRECTIVOS, EJECUTIVOS Y ASCENSOS .....

Eje 4.- ELIMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL; A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN .....

Eje. 5.- COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO .....

Eje 6.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ....

Eje 7.- PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....

Eje 8.- PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL .....

Eje 9.- CULTURA DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO; Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: .....

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 16.

PLAN DE IGUALDAD

CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y/O CENTROS DE TRABAJO

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, que tienden a alcanzar en la empresa y/o centro de trabajo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres implementando medidas inclusivas para la eliminación de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.

Estos deben fijar las acciones de igualdad, las estrategias y prácticas que se adoptarán, así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, contemplando: Compromiso por la Igualdad de Género, Datos Generales de la Empresa y/o centro de trabajo, Comité de Igualdad y Ejes Estratégicos (Selección y contratación de personal con enfoque de género; Formación y capacitación; Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos; Eliminación de brecha salarial, a igual trabajo igual remuneración; Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género; Conciliación de la vida personal, familiar y laboral; Prevención de riesgos con perspectiva de género; Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral; Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa) cada uno de los ejes deberá contar con el diagnóstico, medidas preventivas y evaluación. Detallando las acciones que la empresa deberá realizar a favor de la igualdad, la integración y no discriminación, acoso y acoso sexual laboral

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad será de aplicación obligatoria para todas las empresas y/o centros de trabajo que tengan más de cincuenta trabajadores (50) en todos sus centros de trabajo.

El mismo entrará en vigor desde la fecha de su registro en el Ministerio del Trabajo y mantendrá su vigencia por cuatro (4) años.

OBJETIVO

Elaborar un conjunto de acciones, desde el diagnóstico hasta las medidas concretas, para la igualdad de género, para alcanzar dentro de una empresa y/o centro de trabajo la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantamiento del diagnóstico de la realidad de la empresa y/o centro de trabajo, en que se desagreguen la data con el fin de poder realizar un análisis más riguroso e implementar medidas correctivas focalizadas en cada centro de trabajo de la empresa.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 17.

- Implementar procedimientos de selección de personal equitativos, que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones y fomenten la No Discriminación.
- Fomentar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como aumentar la productividad de la empresa a través de procesos de formación y profesionalización del personal.
- Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en los componentes salariales, garantizando la igualdad de trato y de valoración, asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado estén justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.
- Implementar un mecanismo de evaluación de contenidos de comunicación desde una perspectiva de género.
- Realizar procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como teletrabajo.
- Fomentar la salud y el bienestar del personal de la empresa y/o centro de trabajo, bajo los principios de igualdad y no discriminación. Garantizar la prevención de riesgos para el personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Definir una política empresarial que comprometa a la organización con la lucha contra el acoso laboral y acoso sexual laboral, y asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios objetivos, garantizando la transparencia de los procesos.
- Incentivar el desarrollo de procesos de inclusión de género innovativos, que se conviertan en ejemplo de prácticas a ser difundidas y consideradas en la emisión del Sello de Economía Violeta.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para garantizar la igualdad de condiciones en los espacios de trabajo, el Plan de Igualdad debe cumplir las siguientes características:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la nómina.
- **Transversal**: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Enfoque inclusivo, integrado y de derechos humanos:** que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar las causas de acoso, violencia, discriminación, desigualdad e inequidad en los espacios de trabajo.
- **Medible:** con base en la información recopilada en el diagnóstico de cada eje, se procederá a la elaboración de los indicadores de medición que estan dentro de la verificación en la parte de la implementación de las medidas concretas para la igualdad de género.

CONCEPTOS:

IGUALDAD DE GÉNERO: La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 18.

humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico.

EQUIDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES: La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno.

PARIDAD DE GÉNERO: La paridad de género se refiere a una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones, en todas las esferas de la vida (política, económica y social). Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación.

DISCRIMINACIÓN: Cualquier trato desigual, exclusión o distinción hacia una persona, basado en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, estereotipos estéticos, encontrarse en período de gestación, lactancia cualquier otra característica personal o elementos de un colectivo o grupo social especifico al que pertenece la persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento legalmente establecido; sanciones administrativas legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa interna y demás normativa pertinente.

INVISIBILIZACIÓN: Ocultar artificialmente a una persona, colectivo o hecho. La invisibilización mediática es la mínima presencia de una persona, colectivo o hecho

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 19.

como fuente o protagonista en los contenidos a partir de su exclusión, omisión o generalización.

ACOSO LABORAL: Toda acción, omisión o amenaza, atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido una vez o de manera repetida y potencialmente lesiva, cometido en el ámbito laboral, en contra de una trabajadora o un trabajador u otras personas en el mundo del trabajo, que tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

TRATAMIENTO SEXISTA: Trato diferenciado a una persona o colectivo por su sexo, orientación sexual, identidad de género o por ser considerado inferior. Las prácticas sexistas, a pesar de referirse a toda la diversidad sexual, se relacionan fundamentalmente a hombres y a mujeres, aunque afectan en mayor medida a las mujeres y al rol que éstas desempeñan en la sociedad.

ENTORNO DE TRABAJO HOSTIL: Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.

NORMALIZACIÓN DE ASPECTOS NEGATIVOS: Considerar naturales o, incluso, necesarios ciertos hechos o actitudes discriminatorios o discursos de odio dentro de una sociedad.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.

ROLES DE GÉNERO: Conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para mujeres y hombres por parte de la sociedad, que responde de la construcción social respecto a la masculinidad y feminidad.

RELACIONES DE PODER: Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL: consiste en la participación activa, equitativa y permanente de ambos padres, vivan juntos o separados, en el cuidado y educación de sus hijos.

BRECHAS DE GÉNERO: Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social.

BRECHAS SALARIALES: La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 20.

TRANSVERSALIDAD: La perspectiva de género constituye un eje de análisis de la normativa que se desarrolle a todo nivel y en todo el ciclo productivo, que se efectúe en el territorio nacional, debiendo de involucrarse a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas referidas.

CENTROS DE TRABAJO: Unidad productiva, con organización específica, que es dada de alta, como tal, ante la Autoridad laboral. No es un concepto físico, en el sentido de que el centro de trabajo sea el inmueble donde se desarrolla el trabajo, sino organizativo.

CONCILIACIÓN: Denominación atribuida genéricamente al conjunto de actuaciones relacionadas con el fomento y el apoyo para el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los ciudadanos. Está referida por tanto a situaciones de empleo, normalmente remunerado, y que tratan de facilitar desde la organización empresarial primero, y desde el resto de la sociedad después, beneficios o medidas de todo tipo para potenciar y mejorar el mencionado equilibrio, sin menoscabo de la eficiencia y productividad en el empleo.

MEDIDAS ANTROPOMÉTRICAS: Indica la relación entre el peso y la altura del sujeto. La cifra que sale indica en que zona nutricional se encuentra.

SESGOS INCONSIENTES: Los sesgos inconscientes son tendencias y comportamientos que marcan la forma en que las personas interpretan la realidad, creados a partir de sus valores, educación y vivencias, que puede desarrollar un favoritismo entendido como otorgar puntos adicionales a los miembros del grupo al que se pertenece.

CARGOS DIRECTIVOS/ ESTRATEGICOS: Entiéndase por los siguientes cargos: directorio, gerencias, presidencias, vicepresidencias.

CARGOS INTERMEDIOS: Entiéndase por los siguientes cargos: jefaturas, supervisiones y subgerencias.

CARGOS OPERATIVOS: Entiéndase por los siguientes cargos: secretarios, especialistas, oficiales, expertos, analistas, auxiliares, asistentes, asesores, operadores, técnicos.

INCENTIVOS: Se asocia a las compensaciones o beneficios tras alcanzar algo en el ámbito laboral. En otras palabras, la definición de incentivo laboral impulsa a un trabajador a mejorar y superarse profesionalmente, de manera que se puede incrementar su productividad y su rendimiento.

DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Las empresas y/o centros de trabajo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas esenciales dirigidas a

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 21.

alcanzar igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral y toda forma de violencia incluida la de género.

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.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, que establece: *"...El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir los Planes en el citado registro..."*, se ha desarrollado la estructura de los mismos para que las empresas inscriban los mencionados planes a través del sistema digital que el Ministerio del Trabajo disponga para tal efecto.

APLICABILIDAD

Para efecto práctico en la aplicabilidad y presentación de información de los Planes de Igualdad, y en cumplimiento de la normativa vigente, se han estructurado de la siguiente manera:

1. Compromiso con la Igualdad de Género
2. Datos Generales empresa y/o centro de trabajo
3. Comité de Igualdad y persona responsable
4. Ejes Estratégicos: para cumplir con el objetivo general de los Planes de Igualdad en observancia al desarrollo de los derechos de todas y todos los trabajadores y servidores, se han desagregado nueve (9) ejes:

    a) Selección y Contratación de Personal con Enfoque de Género
    b) Formación y Capacitación
    c) Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos, y en ascensos
    d) Eliminación de Brecha Salarial; a igual trato igual remuneración
    e) Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género
    f) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
    g) Prevención de riesgos con perspectiva de género
    h) Prevención de la Discriminación, Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral
    i) Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa

En el esquema implementado en el Sistema del Ministerio del Trabajo, cada eje estará dispuestos en una pestaña distinta, constando de dos partes esenciales:

- **Diagnóstico:** Las empresas y/o centros de trabajo deberán realizar un diagnóstico interno de su situación, este diagnóstico consiste en recabar toda la información, datos y estadística sobre la situación actual de su instancia en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 22.

Una vez realizado el diagnóstico de situación y obtenidos los resultados de este, los empleadores, personas responsables y/o Comité de Igualdad deberán elaborar las medias concretas para la Igualdad de Género.

- **Medidas concretas para la Igualdad de Género:** Que son estrategias y prácticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el espacio de trabajo, eliminando la discriminación, acoso y violencia por razón de género.

1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

Para lograr un cambio en los patrones conductuales de las empresas y/o centros de trabajo, que perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres, es necesario que, desde las jefaturas, al máximo nivel, se adopte el compromiso por la Igualdad de Género por escrito, el cual incluye:

- La integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- Facilitar los recursos y condiciones necesarias para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Es importante anotar que, mediante la aceptación del compromiso, se acepta la responsabilidad sobre la información proporcionada por la empresa y se garantiza la veracidad de los datos consignados.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 23.

COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO
(Nombre de la empresa) con (ingresar el RUC) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. Reiteramos el compromiso en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, formación, promoción, eliminación de brechas salariales, elaboración de políticas comunicacionales con enfoque de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y prevención de riesgos, prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral. Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un género en desventaja particular respecto de personas del otro género". Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad con el Plan de Igualdad que deberá establecer mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

NOTA:
Mediante la aceptación del presente compromiso, acepto mi responsabilidad sobre la información proporcionada, y garantizo la veracidad de los datos consignados.

El Ministerio del Trabajo garantiza el tratamiento de la información consiganada en estricto cumplimiento de los principios establecido en artículo Nro. 10 de la Ley Orgánica de Protecciónde Datos Personales.
(Lugar y fecha)

Yo, **(nombre del representante legal)**, acepto los términos establecidos en el presente compromiso.	**ACEPTAR**

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 24.

2. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO:

Esta sección se ha desarrollado con el objetivo de que se presenten datos generales de la empresa y/o centros de trabajo tales como:

- RUC;
- Razón Social;
- Provincia;
- Cantón;
- Dirección;
- Actividad Económica;
- Representante Legal;
- Personas Trabajadoras: Número de Mujeres - Número de Hombres - Total
- Número de Centros de Trabajo;
- Misión de la Empresa;
- Visión de la Empresa.

Al ingresar el número de RUC de la empresa, el sistema tomará automáticamente la información ya registrada previamente, en el caso de que el empleador detecte algún error en los mismos, podrá modificarlos ingresando al módulo de Configuración y Edición de Datos del Ministerio del Trabajo.

Así también, se complementará con el registro de los datos del número de hombres y mujeres trabajadoras en la empresa y/o centro de trabajo, misión y visión de la misma, lo cual debe ser completada manualmente por el empleador.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 25.

DATOS DE LA EMPRESA Y/O CETRO DE TRABAJO						
RUC						
Razón Social						
Provincia						
Cantón						
Dirección						
Actividad Económica						
RESPONSABLES						
Representante legal:						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres:		Hombres:		Total:	
Centros de Trabajo:						
MISIÓN						
VISIÓN						

3. COMITÉ DE IGUALDAD Y PERSONA RESPONSABLE

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las acciones previstas a dar seguimiento, realizar evaluaciones y recomendaciones al plan de igualdad, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se establece la creación de los "Comités de Igualdad", que son órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y/o centro de trabajo; representantes de las servidoras/es y/o trabajadoras/es (deberá contar con delegados de los distintos centros de trabajo de haberlos).

El Comité debe estar compuesto por mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que, por parte de la empresa y/o centro de trabajo, lo integren personas con capacidad de decisión y de diferentes departamentos, no sólo de recursos humanos, con la finalidad de que las aportaciones sean lo más diversas posibles. El número de personas que integre el comité será decisión de la empresa con respecto a su estructura y representatividad necesaria.

Para la conformación del comité se debe determinar el tipo de participación y la forma de organizar el mencionado comité, para lo cual se sugiere tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 26.

ACTORES	APORTE
Alta Dirección: accionistas y/o representantes legales	Voluntad e impulso
Equipos técnicos, nómina en general, personal vinculado	Ejecución, integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa
Representación legal de trabajadores y trabajadoras (organizaciones sindicales)	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses
Personal del área de comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
Organismos de igualdad y /o personal de Seguridad y Salud en el Trabajo	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento

El Comité de Igualdad tendrá una composición mínima de: un Presidente y un Secretario, conformado en número impar de los integrantes; los cuales serán elegidos mediante votación de los integrantes del Comité, para lo cual todos los integrantes tendrán voz y voto que los habilitará en la toma de decisiones del Comité.

El Presidente tendrá como facultades:

- Presidir las reuniones del Comité de Igualdad, con todas las facultades necesarias para ello, las que podrá suspender en cualquier momento por causa justificada.
- Aprobar el orden del día, de conformidad con los asuntos a tratar en las sesiones del Comité y someterlo a conocimiento de los Miembros.
- Fijar directrices generales e impartir instrucciones en cuanto a las acciones a desarrollar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Convocar a sesiones extraordinarias.
- Resolver cualquier asunto en caso de empate, para cuyo caso tendrá voto de calidad.
- Velar por la ejecución de los acuerdos mantenidos dentro del Comité.
- Identificar el objetivo y alcance de gestión del Comité.
- Hacer un seguimiento periódico de indicadores de avance del Plan de Igualdad.
- Informar a los directivos de las necesidades identificadas y acciones a realizar.
- Dar seguimiento al plan anual y al presupuesto que ha sido designado para la implementación de actividades del plan de igualdad.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 27.

El Secretario tendrá como facultades:

- Firmar las actas en conjunto con el Presidente del Comité, siempre que hayan asistido a la sesión correspondiente. En caso de ausencia de uno o de ambos, serán firmadas por quienes le sustituyan en dichos cargos en la sesión.
- Elaborar un borrador del acta, el cual se entregará a los miembros del Comité, para su revisión y observaciones que correspondan.
- Obtener la firma de los miembros del Comité, en el acta de cada sesión, una vez que su contenido sea aprobado, la cual formará parte de un expediente con los documentos conocidos, tramitados o producidos en cada sesión.
- Comunicar los acuerdos tomados por el Comité de Igualdad y los avances en la gestión del Plan.
- Aplicar anualmente la autoevaluación de desempeño del Comité donde participen todos los miembros.

Los perfiles de las personas que tomen el cargo, de la Presidencia como de Secretaría, deberán considerar:

- Experiencia profesional mínima de 2 años (de preferencia en áreas afines a la gestión de las personas). Personal capacitado en manejo de personal, en relación a Derechos Humanos con énfasis en género, podría ser especialistas en diversidad, equidad e inclusión.
- Capacidad de comunicación y negociación.

En el caso de que exista actualización obligatoria de los planes de igualdad mencionados en el artículo 11 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, se recomienda que el Comité asesor no cambie hasta acabar el periodo de cuatro (4) años conforme lo establece la vigencia y registro de los Planes de Igualdad (art. 9).

Para el cumplimiento de esta fase, la empresa y/o centro de trabajo deberá registrar el número de cédula de los miembros del Comité de Igualdad y podrá seleccionar el centro de trabajo al que pertenece cada uno, para esto el sistema tomará la información registrada tanto en el módulo de configuración y edición de datos como trabajador y actas de finiquito.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 28.

COMITÉ DE IGUALDAD				
Número de Cédula/ Pasorte	Nombres y Apellidos	Cargo	Representante	
		Eliminar	x	Seleccionar Centro de Trabajo al que pertenecen los miembros del Comité de Igualdad v
		Eliminar		Seleccionar Centro de Trabajo al que pertenecen los miembros del Comité de Igualdad v
		Eliminar		Seleccionar Centro de Trabajo al que pertenecen los miembros del Comité de Igualdad v
		Eliminar		Seleccionar Centro de Trabajo al que pertenecen los miembros del Comité de Igualdad v

Finamente es importante anotar que dentro de las funciones del Comité de Igualdad estará la de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad, sin embargo cada empleador podrá designar a una persona para que realice estas funciones.

EJES ESTRATEGICOS

Los Planes de Igualdad se centran en el análisis de información condensada en nueve (9) ejes:

1) Selección y contratación de personal con enfoque de género.
2) Formación y capacitación.
3) Promoción y desarrollo profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos.
4) Eliminación de brecha salarial; a igual trabajo igual remuneración.
5) Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género.
6) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7) Prevención de riesgos con perspectiva de género.
8) Prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral.
9) Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa.

Cada eje estará dispuesto en una pestaña individual en la cual se deberá llenar los datos correspondientes al diagnóstico y medidas concretas para la igualdad de género:

DIAGNÓSTICO:

El diagnóstico es el documento base para desarrollar el Plan de Igualdad. Es un análisis detallado desde una perspectiva de género de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que tiene como finalidad presentar una visión

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 29.

de la realidad de la organización. Esta medición, con su informe de resultados, constituye un punto final del proceso informativo y el punto de partida de la elaboración e implementación de medidas concretas, que fomenten las oportunidades en el ámbito laboral de las mujeres realizando acciones dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación en los espacios de trabajo.

El levantamiento de información se realizará a través de los ejes mencionados tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- **Instrumental:** No es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación, el cual contará con datos desagregados por género, categorías, niveles y cargos.
- **Aplicado:** Deberá ser de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa y/o centro de trabajo, tomando en cuenta todos los cargos o puestos de trabajo, niveles jerárquicos, centros de trabajo incluyendo a teletrabajadores.
- **Flexible:** El contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa y/o centro de trabajo.
- **Dinámico:** Deberá actualizarse continuamente, mismo que tendrá que ser socializado con los todas y todos los trabajadores.

A más de recopilar la información numérica, se sugiere realizar una investigación (por medio de encuestas anónimas, entrevistas, grupos focales, etc.) a directivos y colaboradores en general de la organización, sobre su experiencia y necesidades en igualdad en cuanto a cultura, selección, formación, promoción, brecha salarial, comunicación, conciliación, seguridad y salud ocupacional y violencia (muestra mínima representativa según la nómina total de la empresa).

Las preguntas a incluir en este proceso de escucha serán de elección del Comité y/o persona responsable, y podrán ser incluidas en cuestionarios anónimos o procesos de investigación interna de cultura, ambiente y bienestar laboral. Estas preguntas deberán recabar información útil y complementaria para poder estructurar el Plan de Igualdad.

Los resultados de esta escucha, deberá ser registrado en un informe que servirá de respaldo a la empresa y/o centro de trabajo del proceso realizado.

MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO:

Las medidas para la igualdad de género tienen como objetivo acortar la brecha entre mujeres y hombres, fomentando la incorporación al trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones en puestos operativos, administrativos, intermedios y directivos, fomentando la corresponsabilidad parental, mediante la aplicación de programas de formación. Así como, acciones que refuercen esfuerzos para conseguir la igualdad salarial a igual trabajo igual remuneración, evitando condiciones de trabajo discriminatorias, creando una cultura de la organización y responsabilidad social adecuada que garantice que la gestión de recursos humanos propenda la igualdad de oportunidades para todas y todos. Estas medidas deben fomentar:

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 30.

- Promover un entorno de respeto y solidaridad en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los colaboradores los valores de la organización, especialmente los de igualdad, respeto, dignidad y libre desarrollo.
- Asegurar la integración del personal de nuevo ingreso.

Una vez realizadas las medidas concretas para la igualdad de género se deberá informar y formar a todo el personal sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y/o centro de trabajo, y sobre las conductas que no serán toleradas. El personal debe conocer del Reglamento Interno, Código de Conducta, Plan de Igualdad y disponer de un ejemplar de los mismos.

Se deberá informar acerca de la prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores reseñados, tanto en el uso del lenguaje verbal, comunicaciones escritas, actitudes, gestos, y cualquier otra forma de comunicación o expresión.

Eje 1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO:

Este eje tiene como objetivo conocer si la organización aplica el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la selección de personal.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 31.

1. EJE.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO						
1. DIAGNÓSTICO						
1.1. Contrataciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo vacantes	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujeres contratadas	% Hombres contratados
1. Cargos directivos						
2. Cargos intermedios						
3. Cargos Operativos						
TOTAL						

1.2. Desvinculaciones del último año						
Puestos de trabajo	Nro. de puestos de trabajo con desvinculación	Nro. Mujeres desvinculadas	Nro. Hombres desvinculados	Total	% de mujeres desvinculadas	% Hombres desvinculadas
1. Cargos directivos						
2. Cargos intermedios						
3. Cargos Operativos						
TOTAL						

1.3. Incorporaciones del último año según tipo de contrato					
Tipo de contrato	# de Mujeres	# de Hombres	Total	% de mujeres contratadas por tipo de contrato	% de hombres contratados por tipo de contrato
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Indefinido a tiempo completo					
Indefinido a tiempo parcial					
Ocasionales					
Por obra					
Por tarea					
Productivo					
Emergente					
Jovén					
De empendimiento					
Aprendizaje					
De educación superior					
Del sector turístico					
TOTAL					

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN		2.2 MEDIDAS Y ACCIONES						2.3 VERIFICAR	
OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	INDICADORES DE MEDICIÓN	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD
Capacitar a todas las personas que intervienen en el proceso de selección sobre sesgos, estereotipos y políticas de igualdad e inclusión	Elaborar procedicimientos de capacitación y sensibilización continuos para el personal encargado del proceso de selección								
Implementar procedimientos de selección de personal, equitativos que fomenten la contratación de personal en igualdad de condiciones	Elaborar procedimientos de selección de personal que incorporen la perspectiva de género, que se fundamente en criterios enfocados en capacidades, aptitudes y que propendan a la paridad								
Fomentar la NO discriminación, por sexo, género, etnia, población LGBTI, movilidad humana en la contratación	Incorporar criterios de normativa legal vigente en procesos de selección de personal acatando lo referente a prohibiciones de exigencia de requisitos en selección de personal								
Institucionalizar criterios de selección de personal que fomenten la igualdad de oportunidades	Incorporación de criterios de selección de personal en igualdad condiciones en reglamento interno y/o código de ética								

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 32.

Eje 2.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Este eje tiene como objetivo verificar las actividades de formación en general, en habilidades blandas y duras, de forma paritaria entre mujeres y hombres, considerando las necesidades específicas de cada grupo.

2. EJE.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN							
1. DIAGNÓSTICO							
1.1 Formación del último año							
Personas que han recibido formación	Área	# de mujeres del área	# de mujeres formadas	% de mujeres formadas	# de hombres formados	# de hombres formados	% de hombres formados
Personas que han recibido formación en el último año	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Personas que han recibido formación durante la jornada de trabajo	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Personas que han recibido formación fuera de la jornada de trabajo	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Número de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (master, postgrado, etc.)	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Nro. De personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Blandas (especialmente en temáticas de igualdad, equidad y no discriminación)	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
Nro. de personas que han recibido formación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo Habilidades Duras	Directivos						
	Mandos medios						
	Operativos						
TOTAL							

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
OBJETIVO	META	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN
Identificar necesidades reales de formación para las y los trabajadores de la empresa en relación con las funciones que desempeñan	Realizar encuestas de necesidades de capacitación								
Fomentar el desarrollo profesional de las y los trabajadores, así como aumentar la productividad de la empresa	Elaborar un plan de formación de la empresa en función de las necesidades de aprendizaje de hombres y mujeres.								
Optimizar el tiempo laboral, permitiendo a las y los trabajadores tiempo adecuado de desconexión	Realizar las acciones formativas preferentemente en horario laboral y registrar las evidencias de ejecución.								
Fomentar la formación y profesionalización del personal	Impulsar el ejercicio de las carreras profesionales en los diferentes puestos de trabajo sin discriminación por sexo, en igualdad de condiciones.								

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 33.

Eje 3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA GENERAR Y/O FOMENTAR LA OCUPACIÓN FEMENINA EN CARGOS DIRECTIVOS, EJECUTIVOS Y ASCENSOS

Este eje tiene como objetivo reflejar si en la organización las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a puestos jerárquicamente superiores o que signifiquen un crecimiento en el desarrollo profesional.

3. EJE.- PROMOCIÓN PROFESIONAL PARA GENERAR Y/O FOMENTAR LA OCUPACIÓN FEMENINA EN CARGOS DIRECTIVOS, EJECUTIVOS Y ASCENSOS									
1. DIAGNÓSTICO									
1.1 Promociones del último año									
Área	# total de mujeres en la empresa	# mujeres ascendidas	% de mujeres ascendidas	# total de hombres en la empresa	# hombres ascendidos	% de hombres ascendidos			
Número total de personas que han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior									
1.2 Tipos de promociones del último año									
Área	# de Mujeres	# de Hombres	Cargo (directivo/ intermedios/ operativos)	Total					
Promoción salarial, sin cambio de puesto de trabajo									
Promoción salarial, vinculada a cambio de puesto de trabajo									
Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba									
Cambio de puesto de trabajo por obtención de título académico									
Cambio de puesto de trabajo por antigüedad									
Cambio de puesto de trabajo a un puesto jerárquico superior por desición de la empresa									
2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN
Establecer lineamientos para la promoción del personal que incluyan parámetros en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores	Crear política de promoción de personal que incorporen criterios de igualdad de género, en base a la normativa legal vigente.								
Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en el proceso de promición	Crear un mecanismo de seguimiento a la política de promoción que garantice transparencia en el proceso								
Fomentar el desarrollo y crecimiento profesional del talento humano en igualdad de condiciones	Estabelcer procesos de promoción y ascenso, en igualdad de condiciones para todas y todos los trabajadores.								

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 34.

Eje 4.- ELIMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL, A IGUAL TRABAJO IGUAL REMUNERACIÓN

Este eje tiene como objetivo analizar si la organización cuenta con una política salarial y beneficios sociales que garanticen el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo. Conforme lo establece el articulo 1 del Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como el literal b que establece: "*la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo*".[1]"

4. EJE.- ELIMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL; A IGUAL TRATO 1. DIAGNÓSTICO 1.1. Eliminación de brcha salarial - a igual trabajo igual remuneración					
Distribución del personal en el último año					
Denominación	**Nro. de Mujeres**	**Nro. de Hombres**	**Total**	**% de Mujeres**	**% de Hombres**
Número de trabajadores que han recibido incentivos y reconocimiento formales					

Número de trabajadores que han recibido incentivos y ben+A6eficios			
Denominación	**Ingreso salarial promedio hombres**	**Ingreso salarial promedio mujeres**	**Diferencia**
1. Cargos directivos			
2. Cargos medios			
3. Cargos operativos			

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	**OBJETIVO**	**PRIORIZACIÓN**	**ACTIVIDAD**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**	**FECHA DE INICIO**	**FECHA DE TERMINO**	**EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD**	**INDICADORES DE MEDICIÓN**
Establecer acciones que garanticen la transparencia y la igualdad en los componentes salariales	Implementar políticas de cumplimiento obligatorio encuanto a materia de sueldos - salarios que incorporen el criterio de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor								
Asegurar que las diferencias retributivas en lo referido al personal empleado están justificadas en el cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.	Establecer un mecanismo de control de remuneraciones, que contemple criterios de variación por metas y desempeño								

[1] Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Remuneración: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 35.

Eje. 5.- COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Este eje tiene como objetivo fomentar que la comunicación interna y externa de la organización, mantenga conceptos de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, y que ésta no tenga contenidos sexistas.

5. EJE.- COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO		
1. DIAGNÓSTICO 1.1. Comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género		
Campañas de comunicación internas ejecutadas en el último año		
Conceptos	**Beneficiarios**	
Campañas de difusión de igualdad de género	Total:	

Contenidos de campañas de comunicación externas ejecutadas en el último año		
Contenidos	**Las campañas cuentan con esos contenidos**	
Dentro del contenido de las campañas comunicacionales se evidencia:	**SI**	**NO**
Invisibilización del trabajo realizado por mujeres		
Normalización de aspectos negativos como roles o estereotipos machistas		
Sexualización de la imagén de la mujer en campañas		
Comunicación asertiva		
Contenido referente a poblacion LGBTI+		

Canales de comunicación utilizados en el último año						
Difusión de la campaña		Seguimiento y monitoreo				
Medios de difusión de las campañas	**Marque con un a X**	**Nro. Mujeres que acceden a campañas comunicacionales**	**Nro. Hombres que acceden a campañas comunicacionales**	**Total**	**% Mujeres que acceden a campañas comunicacionales**	**% Hombres que acceden a campañas comunicacionales**
Reuniones						
Correo electrónico						
Cartelera						
Publicaciones en Intranet						
Publicaciones en redes sociales						
Revista Interna						

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	**OBJETIVO**	**PRIORIZACIÓN**	**ACTIVIDAD**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**	**FECHA DE INICIO**	**FECHA DE TERMINO**	**EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD**	**INDICADORES DE MEDICIÓN**
Desarrollar una política que estabelzca lineamientos para la redacción de contenidos no sexistas	Establecer prácticas para evitar la redacción de contenidos sexistas, tratamiento de imágenes no sexistas								
Realizar campañas de comunicación y sensibilización respecto a transmitir valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los canales de comunicación usados por la empresa.	Romper con estereotipos ligados a división sexual del trabajo								
Implementar un mecanismo de evaluación de contenidos de comunicación desde una perspectiva de género	Analizar las posibles dimenciones y conceptos que podrían configurarse en dinámicas que resten valor a la experiencia, posición, sentir, de individuos, colectivos o grupos sociales vulnerables								
Informar sobre los resultados del diagnostico, y las medidas concretas que se desarrollaran en relación a la implementación de los Planes de Igualdad	Socializar y mantener informados a todas y todos los trabajadores de la empresa a cerca de la implementación de los Planes de Igualdad								

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 36.

Eje 6.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Este eje busca diagnosticar si la organización personaliza sus beneficios, adapta las jornadas de trabajo para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral de sus colaboradores.

6. EJE.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
1. DIAGNÓSTICO 1.1. Responsabilidades familiares					
Estado civil	**Nro. Mujeres contratadas**	**Nro. Hombres contratados**	**Total**	**% Mujeres**	**%Hombres**
Solteras/os					
Casadas/os					
En unión de hecho					
Divorsiadas/os					
Vuidas/os					

1.2. Responsabilidades familiares - hijos/as					
Rango de edades	**Nro. Hijos hombres**	**Nro. Hijas mujeres**	**Total**	**% Mujeres**	**% de hombres**
0 - 5 años					
6 - 11 años					
12 - 17 años					
TOTAL					

1.3. Responsabilidades familiares: (adultos mayores, personas con discapacidad, enfermedades complejas y/o catastróficas)						
Cuidado de familiares	**Nro. Personas**	**Nro. Mujeres**	**Nro. Hombres**	**Total**	**% de mujeres**	**% de hombres**
Discapacidad						
Adulto mayor						
Enfermedades catastróficas y/o de alta complejidad						
TOTAL						

1.4. Mecanismo de conciliación de vida personal familiar y laboral						
Detalle de mecanismno	**Nro. Trabajadoras/es que acceden**	**Nro. Mujeres**	**Nro. Hombres**	**Total**	**% Mujeres**	**% Hombres**
Uso de guardería en la empresa						
Subsanaciones económicas para guardería						
Jornadas reducidas						
Flexibilidad de horarios						
Teletrabajo						
Ampliación de permiso de maternidad o paternidad						
Madre / Padre que acceden a las 2 horas de tiempo de lactancia						
TOTAL						

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	**OBJETIVO**	**PRIORIZACIÓN**	**ACTIVIDAD**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**	**FECHA DE INICIO**	**FECHA DE TERMINO**	**EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD**	**INDICADORES DE MEDICIÓN**
Contar información actualizada y consolidada referente al acceso de permisos y acogimiento de derechos relacionados a vida personal, familiar y laboral	Analizar los registros estadísticos sobre acceso de permisos y acogimiento a derechos disgregados por género								
Realizar procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como teletrabajo	Establecer acciones para igualar el aceso a cumplimiento de derechos realcionados a conciliación vida personal, familiar y laboral								
Garantizar la igualdad de trato y de valoración, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar.	Desarrollar un meanismo de monitoreo de la situación salarial de las personas que utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar								

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 37.

Eje 7.- PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este eje verifica si la organización ha implementado medidas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo para mujeres.

7 EJE - PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 1. DIAGNÓSTICO 1.1. Análisis de seguridad y salud en el trabajo realizados en el último año						
Medidas de SST con perspectiva de género implementadas	Nro. total de mujeres	Nro. mujeres beneficiadas	% de mujeres beneficiadas	Nro. total de hombres	# hombres beneficiados	% de hombres beneficiados
Estudios realizados para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral						
Medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales implementadas						
Análisis antropométrico de uso de Equipo de Protección Personal (EPP) con perspectiva de género.						
TOTAL						

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN
Realizar la evaluación de los riesgos identificados y definir las medidas preventivas necesarias, con enfasis en actividades de riesgo para mujeres embarazadas y periodo de lactancia	Realizar acciones de evaluación que evidencien la realidad de la empresa en cuanto a seguridad de riesgos psicosociales								
Garantizar la prevención de riesgos para el personal, con énfasis en mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	Implementar medidas que en especial prevengan riesgos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia								
Dotar de EPP adecuado a todo el personal considerando las medidas antropométricas	Elaborar una matriz de EPP por puesto de trabajo considerando las características físicas.								

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 38.

Eje 8.- PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

Este eje tiene como objetivo evidenciar si la organización cuenta con un ambiente libre de acoso laboral sexual, discriminación por razón de género y acoso sexual laboral.

8 EJE.- PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL				
1. DIAGNÓSTICO 1.1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la institución pública, empresa pública, privada y/o centro de trabajo				
Análisis de prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral				
Medidas para la prevención de la discriminación, acoso laboral, acoso sexual	**NO**	**SI**	**NÚMERO**	**IDENTIFIQUE / NOMBRE DE LA ACCIÓN**
Se han efectuado estudios para identificar posibles conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral				
Se han realizado talleres, capacitaciones, programas, etc. para prevenir conductas o acciones relacionados con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral				
Se ha socializado información sobre medidas relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral				
Se han implementado protocolos para atender denuncias relacionadas con la discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral				

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	**OBJETIVO**	**PRIORIZACIÓN**	**ACTIVIDAD**	**PRESUPUESTO**	**RESPONSABLE**	**FECHA DE INICIO**	**FECHA DE TERMINO**	**EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD**	**INDICADORES DE MEDICIÓN**
Implementar la normativa secundaria dispuesta por el ente rector de trabajo y empleo para la prevención de la discriminación, acoso laboral y acoso sexual	Generar acciones relevantes en apego a la normativa para el aboradje de posibles casos de acoso laboral, discriminación, acoso sexual labora y toda forma de violencia								
Definir una política organizacional que se comprometa con la lucha contra el acoso laboral y acoso sexual laboral	Establecer criterios de cero tolerancia frente al acoso laboral y acoso sexual laboral								
Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a posibles víctimas de acoso laboral y acoso sexual laboral	Definir responsables y rutas de acción para el acompañamiento en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral								

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 39.

Eje 9.- CULTURA DE LA EMPRESA Y/O CENTRO DE TRABAJO; Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

Este eje tiene como objetivo evidenciar si la cultura organizacional garantiza la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo, que valore la diversidad de género mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas, integrando las acciones implementadas dentro del Plan de Igualdad.

9 EJE.- CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA			
1. DIAGNÓSTICO 1.1. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa			
DENOMINACIÓN	NO	SI	DETALLE
1. Los objetivos empresariales se han desarrollado con enfoque en perspectiva de género.			
2. La filosofía de la empresa (valores y creencias) toma en consideración la perspectiva de género.			
3. Los procesos de calidad (internos y externos) considerar la perspectiva de género.			
4. La empresa cuenta con acciones de Responsabilidad Social Corporativa que integren la perspectiva de género.			
5. La empresa cuenta con formatos de recopilación y análisis de los procesos relacionados a medidas de igualdad			
TOTAL			

2. MEDIDAS CONCRETAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO									
2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDIDAS Y ACCIONES					2.3 VERIFICAR	
META	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN
Incorporar en los instrumentos empresariales (Códigos de Etica/ Reglamentos internios) una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad.	Alinear los instrumentos existentes de la empresa con el compromiso empresarial con la igualdad de género								
Incluir en los objetivos empresariales y cultura organizacional la transversalización del enfoque de género, para que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Conformar un equipo de gestión permanente para la transversalización del enfoque de género en la empresa								
Incorporar una filosofía, valores y creencias institucionales que visibilice el compromiso con la igualdad y no discriminación	Generar procesos de carácter obligatorio para la sensibilización y formación en temas relacionados a género e igualdad en el mundo del trabajo								
Incorporar el enfoque de género e igualdad en los procesos de calidad internos y externos	Implementar sistemas de preferencia para proovedores que evidencian buenas prácticas en materia de género e igualdad								

Adicionalmente, en la parte pertinente a medidas concretas para la igualdad de género se establece la etapa de planificación, medidas y acciones y etapa de verificación, mismas que tienen el objeto de facilitar y garantizar el seguimiento de las medidas y acciones establecidas en el Plan de Igualdad y en sus correspondientes ejes estratégicos.

Etapa de planificación: Se sugiere el objetivo y la meta, su número dependerá del eje estratégico es así que en algunos ejes como el eje de selección, formación, promoción,

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 40.

eliminación de brecha salarial, prevención de riesgos, prevención de discriminación, acoso laboral y acoso sexual laboral, y cultura de la empresa y/o centro de trabajo, tienen tres (3) objetivos con sus respectivas metas; no obstante los ejes de comunicación y el de conciliación vida familiar y laboral tienen dos objetivos con sus respectivas metas

Etapa de medidas y acciones: con base en los resultados del diagnóstico, se debe llenar las siguientes casillas:

- Priorización: La cual dependerá de las necesidades urgentes que se hayan evidenciado en el levantamiento de data cuantitativa y cualitativa del diagnóstico.
- Actividad: Con base al diagnóstico, objetivo y meta se deberá plantear actividades que ayuden a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, esta casilla estará en blanco para que cada empresa las llene, debido a que dependerá de los factores mencionados.
- Evidencia de la actividad: Se recomienda subir enlaces y links que lleven a la información deseada.
- Presupuesto: Este se debe llenar en caso de que existiera erogación de fondos para la elaboración de la actividad.
- Responsable: Se sugiere que las y los responsables de la elaboración y/o seguimiento de los Planes sean las personas integrantes del Comité permanente de igualdad, en caso de que exista otra persona delegada se sugiere mencionar sus datos y cargo en esta casilla.
- Fecha de inicio: En esta casilla se deberá poner la fecha en la que se implementa la actividad planificada.
- Fecha de término: En esta casilla se deberá poner la fecha en la que finaliza la actividad planificada.

Etapa de verificación: En esta etapa, y con el objeto de medir el impacto de las actividades implementadas en el Plan de Igualdad, se sugiere la creación de indicadores que permitan el seguimiento y mejora de actividades futuras a realizar. Se sugiere realizar el seguimiento de las medidas concretas a implementar cada año máximo.

La ejecución de lo establecido por el Ministerio del Trabajo es la mínima información que debe ser desarrollada por los empleadores, sin embargo la empresa podrá elaborar acciones complementarias que permitan fortalecer, promover y garantizar la transversalización del enfoque de género, considerando que su elaboración y ejecución está considerada en los artículos 18 y 19 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, referente al distintivo de certificación de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, “Sello Violeta”.

ACTUALIZACIÓN OBLIGATORIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Conforme lo dispuesto en el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, en su artículo 11, correspondiente a la actualización obligatoria de los Planes de Igualdad, se recomienda que el Comité de Igualdad sea actualizado en las siguientes circunstancias:

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 41.

- 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 el Reglamento General a la ley.
- Cuando aumente o disminuya el número de trabajadores al mínimo exigido en el Reglamento General a la Ley.
- Cuando exista 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 y/o centro de trabajo en contra de otro trabajador o servidor, o en contra del empleador.

PROCEDIMIENTO DE REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- El sector empleador, presentará ante el Ministerio del Trabajo, la petición de registro de los Planes de Igualdad.
- Hasta que se habilite la plataforma tecnológica para el proceso de registro de los Planes de Igualdad, el Ministerio del Trabajo receptará las peticiones y citados planes de forma física y digital (en CD), en las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público o Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público, según su jurisdicción.
- El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público o Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público, según su jurisdicción, tendrán la facultad de receptar y registrar los Planes de Igualdad.
- En el caso que la petición o contenido de los Planes de Igualdad no cumplan con lo previsto en la presente guía, el Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público o Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público, según su jurisdicción, concederá 10 días para su subsanación en observancia a lo determinado en el artículo 140 del Código Administrativo, caso contrario, se procederá al archivo del trámite, sin perjuicio de la presentación de un nuevo trámite.

Rol	Nombres y Apellidos	Puesto	Firma
Elaborado	Psc. María Verónica Jiménez Terreros	Analista Senior de Atención a Grupos Prioritarios	Firmado electrónicamente por: MARIA VERONICA JIMENEZ TERREROS
Revisado	Esp. María Daniela Peralta Galarza	Directora de Grupos de Atención Prioritaria	Firmado electrónicamente por: MARIA DANIELA PERALTA GALARZA
Revisado y Aprobado	Mgs. David Sebastián Padilla Moreno	Subsecretario de Empleo y Salarios	Firmado electrónicamente por: DAVID SEBASTIAN PADILLA MORENO

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 42.

EL NUEVO ECUADOR

Ministerio del Trabajo

INSTRUCTIVO

REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 43.

REPÚBLICA DEL ECUADOR	INSTRUCTIVO	CÓDIGO: 2.7-DGAP-IN01
	REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	VERSIÓN: 1.0
		PÁGINA: 2 de 16

FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

RUBRO	NOMBRE APELLIDO / CARGO / UNIDAD ADMINISTRATIVA	FIRMA
APROBADO POR:	David Sebastián Padilla Moreno **Subsecretario de Empleo y Salarios**	Firmado electrónicamente por: DAVID SEBASTIAN PADILLA MORENO
	Edison Patricio Romero Michilena **Coordinador General de Planificación y Gestión Estratégica - Encargado**	Firmado electrónicamente por: EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA
REVISADO POR:	María Daniela Peralta Galarza **Directora de Grupos de Atención Prioritaria**	Firmado electrónicamente por: MARIA DANIELA PERALTA GALARZA
	Edison Patricio Romero Michilena **Director de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio**	Firmado electrónicamente por: EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA
ELABORADO POR:	María Verónica Jiménez Terreros **Analista Senior de Atención a Grupos Prioritarios**	Firmado electrónicamente por: MARIA VERONICA JIMENEZ TERREROS
	Fanny Paulina Palacios Gavilanes **Experto de Servicios, Procesos y Calidad**	Firmado electrónicamente por: FANNY PAULINA PALACIOS GAVILANES

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 44.

CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha de actualización	Responsable del cambio	Detalle de documentación en desuso
1.0	Creación	15/01/2024	María Verónica Jiménez Terreros Analista Senior de Atención a Grupos Prioritarios / Fanny Paulina Palacios Gavilanes Experto de Servicios, Procesos y Calidad	N/A

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 45.

ÍNDICE

1. ANTECEDENTE .....
2. OBJETIVO .....
3. ALCANCE .....
4. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....
5. LINEAMIENTOS, NORMAS Y DISPOSICIONES GENERALES .....
6. DESCRIPCIÓN DE INSTRUCTIVO .....
6.1 RESPRESENTACIÓN GRÁFICA-DIAGRAMA DE FLUJO .....
6.2 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES .....
7. ANEXOS .....

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 46.

1. ANTECEDENTE

Con Registro Oficial Suplemento 234 de fecha 20 de enero de 2023 se emitió la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, que tiene como objeto "*Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia (...)".*

En la mencionada Ley el artículo 19 señala *"(...) El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro".*

En la Disposición Transitoria Única se establece "*Las empresas deberán de remitir sus Planes de Igualdad hacia el Ministerio del Trabajo en un plazo de un año posterior a la entrada en vigencia de la presente Ley en el Registro Oficial. La omisión de esta disposición por parte del funcionario público encargado de su recepción o que haya sido delegado para esta función recibirá la sanción correspondiente por tal incumplimiento según lo determine la norma aplicable", el énfasis me pertenece".*

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023, se expide el Reglamento General a Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, en el cual en su Disposición Transitoria Primera establece: "*Mientras el Ministerio del Trabajo habilite la plataforma de registro de los Planes de Igualdad, el registro de este plan se suplirá con entregar el plan al Ministerio del Trabajo o la entidad certificadora delegada*".

En Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en el artículo 17 se establece: *"(...) En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad (...)".*

En observancia a lo dispuesto tanto por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta como por el Reglamento General a Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, es necesario crear el proceso interno del Registro de los Planes de Igualdad.

2. OBJETIVO

El objetivo del presente instructivo es mantener un registro en el Ministerio del Trabajo de los planes de igualdad entregados por las empresas de conformidad a la normativa legal vigente.

3. ALCANCE

El alcance del presente instructivo comprende DESDE el registro de datos en el formulario de planes de igualdad por parte del empleador HASTA realizar el registro por parte del Ministerio del Trabajo.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 47.

4. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ABREVIATURAS

4.1. TÉRMINOS

ACOSO LABORAL: Toda acción, omisión o amenaza, atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido una vez o de manera repetida y potencialmente lesivo, cometido en el ámbito laboral, en contra de una trabajadora o un trabajador u otras personas en el mundo del trabajo, que tengan como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

BRECHAS DE GÉNERO: Son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social.

BRECHAS SALARIALES: La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

CENTROS DE TRABAJO: Unidad productiva, con organización específica, que es dada de alta, como tal, ante la Autoridad laboral. No es un concepto físico, en el sentido de que el centro de trabajo sea el inmueble donde se desarrolla el trabajo, sino organizativo.

CONCILIACIÓN: Denominación atribuida genéricamente al conjunto de actuaciones relacionadas con el fomento y el apoyo para el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los ciudadanos. Está referida por tanto a situaciones de empleo, normalmente remunerado, y que tratan de facilitar desde la organización empresarial primero, y desde el resto de la sociedad después, beneficios o medidas de todo tipo para potenciar y mejorar el mencionado equilibrio, sin menoscabo de la eficiencia y productividad en el empleo.

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL: consiste en la participación activa, equitativa y permanente de ambos padres, vivan juntos o separados, en el cuidado y educación de sus hijos.

DISCRIMINACIÓN: Cualquier trato desigual, exclusión o distinción hacia una persona, basado en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, estereotipos estéticos, encontrarse en período de gestación, lactancia cualquier otra característica personal o elementos de un colectivo o grupo social especifico al que pertenece la persona, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en el ámbito laboral.

No se considerarán conductas discriminatorias las acciones afirmativas, políticas públicas o institucionales que, sin afectar derechos, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades; los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación; los criterios de selección de talento humano basados en el conocimiento técnico específico, capacitación, experiencia necesaria y demás requisitos inherentes para la vacante; los controles y exámenes médicos ocupacionales de acuerdo a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores, con el objeto de cuidar su salud e integridad; la contra argumentación fundamentada; la disparidad fundada de opiniones sin uso de terminología discriminatoria; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo debidamente justificadas y/o siguiendo el procedimiento

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 48.

legalmente establecido; sanciones administrativas legalmente impuestas o el llamado de atención debidamente justificado por la falta de cumplimiento de las labores encargadas; y, otras obligaciones establecidas en la normativa interna y demás normativa pertinente.

ENTORNO DE TRABAJO HOSTIL: Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario

EQUIDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES: La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Es toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente.

IGUALDAD DE GÉNERO: La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico.

INVISIBILIZACIÓN: Ocultar artificialmente a una persona, colectivo o hecho. La invisibilización mediática es la mínima presencia de una persona, colectivo o hecho como fuente o protagonista en los contenidos a partir de su exclusión, omisión o generalización.

MEDIDAS ANTROPOMÉTRICAS: Indica la relación entre el peso y la altura del sujeto. La cifra que sale indica en que zona nutricional se encuentra.

NORMALIZACIÓN DE ASPECTOS NEGATIVOS: Considerar naturales o, incluso, necesarios ciertos hechos o actitudes discriminatorios o discursos de odio dentro de una sociedad.

PARIDAD DE GÉNERO: La paridad de género se refiere a una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social). Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación.

RELACIONES DE PODER: Acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres.

ROLES DE GÉNERO: Conjunto de normas sociales y comportamentales generalmente percibidas como apropiadas para mujeres y hombres por parte de la sociedad, que responde de la construcción social respecto a la masculinidad y feminidad.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 49.

TRANSVERSALIDAD: La perspectiva del género constituye un eje de análisis de la normativa que se desarrolle a todo nivel y en todo el ciclo productivo que se efectúe en el territorio nacional, debiendo de involucrarse a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas referidas.

TRATAMIENTO SEXISTA: Trato diferenciado a una persona o colectivo por su sexo, orientación sexual, identidad de género o por ser considerado inferior. Las prácticas sexistas, a pesar de referirse a toda la diversidad sexual, se relacionan fundamentalmente a hombres y a mujeres, aunque afectan en mayor medida a las mujeres y al rol que éstas desempeñan en la sociedad.

4.2. ABREVIATURAS

No aplica

5. LINEAMIENTOS, NORMAS Y DISPOSICIONES GENERALES

En observancia al Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, en el cual en su Disposición Transitoria Primera establece: "*Mientras el Ministerio del Trabajo habilite la plataforma de registro de los Planes de Igualdad, el registro de este plan se suplirá con entregar el plan al Ministerio del Trabajo o la entidad certificadora delegada*". Se habilitará la entrega de los trámites de manera física y en CD, los mismos que se receptaran mediante oficio a través las Direcciones de Gestión Documental y Archivo para dar trámite a través del responsable de grupos de atención prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y sus delegaciones a nivel nacional, dicho delegado de Grupos de Atención Prioritaria será el encargado de revisar que se encuentre la información correspondiente a los Planes de Igualdad conforme la matriz establecida para tal efecto, hasta la implementación del proceso digital en el sistema del Ministerio del Trabajo.

Una vez realizada la respectiva revisión y comprobada que la empresa lleno todos los campos requeridos, se elaborará la respuesta al empleador notificando por oficio que el Plan de Igualdad ha sido registrado.

En el caso de que se verifique que falta información en la matriz correspondiente para los Planes de Igualdad, el funcionario a cargo del proceso deberá elaborar la respuesta al empleador indicando que se complete la información pendiente, misma que tendrá como tiempo límite diez (10) días hábiles, procediendo a verificar que completó lo solicitado, en el caso de no recibir respuesta se procederá al archivo del trámite.

Nota: Cada técnico designado por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público y/o su delegación como encargado de Grupos de Atención Prioritaria, deberá llevar una matriz de los Planes de Igualdad recibidos, la misma que contará con 3 estados: a) Registrado: cuando la información este completa; b) Incompleto: el cual deberá ser subsanando en los 10 días hábiles establecidos para tale fecto; c) archivado: cuando no presenta la información observada.

Las empresas y/o centros de trabajo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas esenciales entre mujeres y hombres para evitar

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 50.

cualquier tipo de discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral y toda forma de violencia incluida la de género. Los Planes de Igualdad incluirán todas las dependencias de una empresa.

Para efecto práctico en la aplicabilidad y presentación de información de los Planes de Igualdad y en cumplimiento de la normativa legal vigente se han estructurado de la siguiente manera:

1. Compromiso con la Igualdad de Género
2. Datos Generales empresa y/o centro de trabajo
3. Comité de Igualdad
4. Ejes Estratégicos: para cumplir con el objetivo general de los Planes de Igualdad en observancia al desarrollo de los derechos de todas y todos los trabajadores y servidores, se han desagregado nueve (9) ejes:
   a) Selección y Contratación de Personal con Enfoque de Género
   b) Formación y Capacitación
   c) Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos
   d) Eliminación de Brecha Salarial; a igual trato igual remuneración
   e) Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género
   f) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
   g) Prevención de riesgos con perspectiva de género
   h) Prevención de la Discriminación, Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral
   i) Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa

En el esquema implementado en el Sistema del Ministerio del Trabajo, cada eje estará dispuestos en una pestaña distinta, constando de dos partes esenciales:

- **Diagnóstico:** Las empresas y/o centros de trabajo deberán realizar un diagnóstico interno de su situación, este diagnóstico consiste en recabar toda la información, datos y estadística sobre la situación actual de su instancia en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

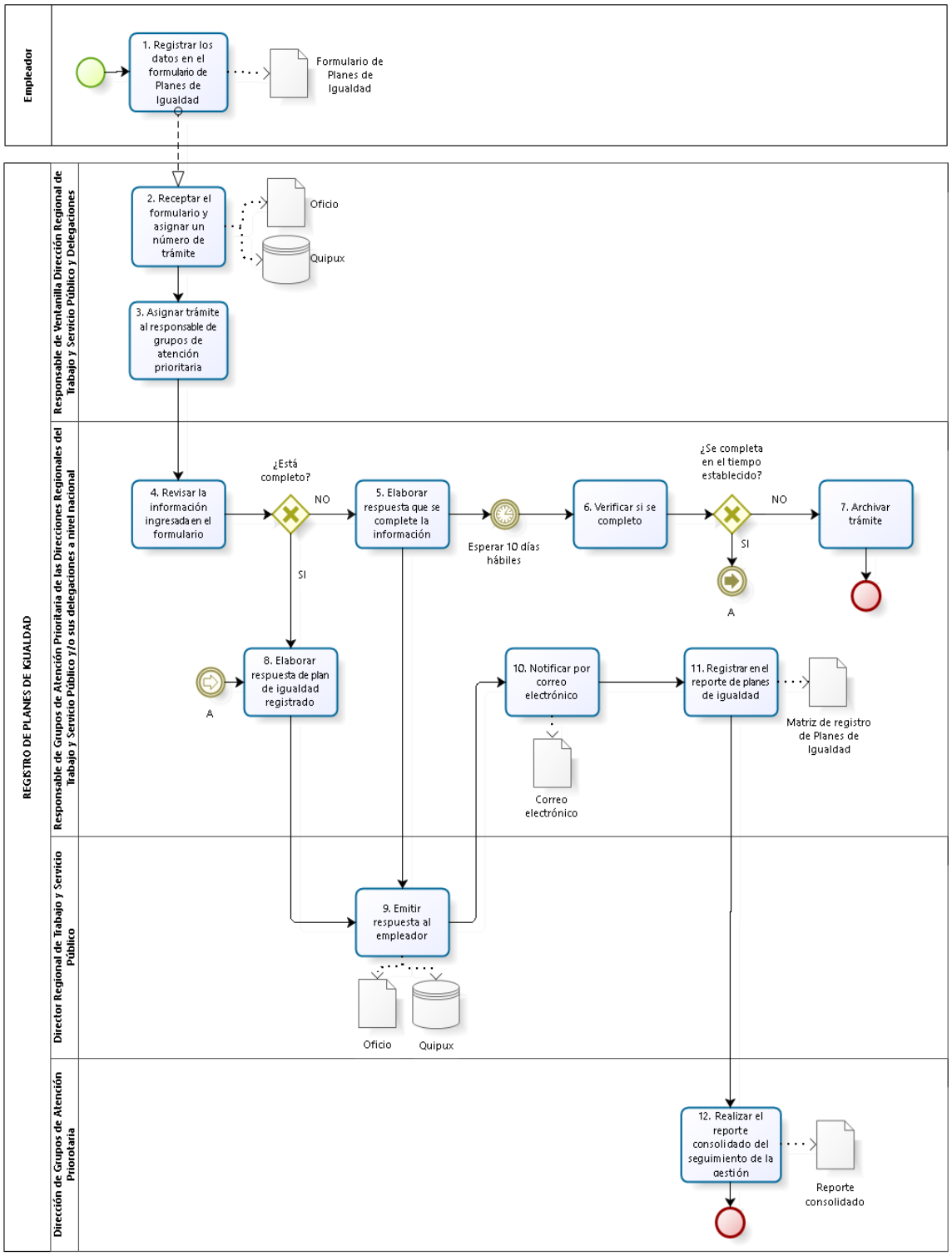
Una vez realizado el diagnóstico de situación y obtenidos los resultados de este, los empleadores, personas responsables y/o Comité de Igualdad deberán elaborar las medias concretas para la Igualdad de Género.

- **Medidas concretas para la Igualdad de Género:** Que son estrategias y prácticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el espacio de trabajo, eliminando la discriminación, acoso y violencia por razón de género.

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 51.

6. DESCRIPCIÓN DE INSTRUCTIVO

6.1 RESPRESENTACIÓN GRÁFICA-DIAGRAMA DE FLUJO



Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 52.

6.2 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

N°	Actividad	Tiempo	Rol	Descripción	Referencia, anexo y/o formato
1	Registrar los datos en la matriz de información de los Planes de Igualdad	240 minutos (aproximadamente)	Empleador	El Empleador deberá llenar las 12 pestañas de la matriz en Excel, que se detalla a continuación: • Compromiso con la Igualdad de Género • Datos Generales empresa y/o centro de trabajo • Comité de Igualdad • Ejes Estratégicos: para cumplir con el objetivo general de los Planes de Igualdad en observancia al desarrollo de los derechos de todas y todos los trabajadores y servidores, se han desagregado nueve (9) ejes: o Selección y Contratación de Personal con Enfoque de Género o Formación y Capacitación o Promoción profesional para generar y/o fomentar la ocupación femenina en cargos directivos y ejecutivos y ascensos o Eliminación de Brecha Salarial; a igual trato igual remuneración o Comunicación Corporativa interna y externa con enfoque de género o Conciliación de la vida personal, familiar y laboral o Prevención de riesgos con perspectiva de género o Prevención de la Discriminación, Acoso laboral y Acoso Sexual Laboral o Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa	Matriz de información de los Planes de Igualdad (pestañas en Excel)

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 3449130722 9bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 53.

N°	Actividad	Tiempo	Rol	Descripción	Referencia, anexo y/o formato
				Cada eje está dispuesto en una pestaña de la matriz, hasta que se implemente el sistema informático para automatizar el proceso, matriz consta de dos partes esenciales; la primera de diagnóstico y la segunda de medidas concretas para la igualdad de género. Una vez que el empleador dispone del Plan de Igualdad, el mismo debe ser entregado en físico y digital (CD) en la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público más cercana conforme al domicilio de su empresa.	
2	Receptar el formulario y asignar un número de trámite	30 minutos	Responsable de Ventanilla Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público y Delegaciones	Se recepta el trámite por ventanilla, asignando un número mediante la creación de un Quipux, se escanea el documento y se recepta el CD que irá como anexo al documento creado, es necesario contar con datos de contacto del empleador para informar si existen observaciones al Plan de Igualdad.	
3	Asignar el trámite al responsable de grupos de atención prioritaria de manera física.	1440 minutos	Responsable de Ventanilla Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público y Delegaciones	Al momento de receptar el formulario para los Planes de Igualdad, se asigna el trámite en digital con el documento escaneado al responsable de grupos de atención prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o delegaciones. En el caso de que se recepte la solicitud en las ventanillas de Planta Central o Delegación, la documentación en físico será enviada mediante valija a la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público que corresponde de acuerdo al domicilio de la empresa.	Quipux
4	Revisar la información ingresada en el formulario	20 minutos	Responsable de Grupos de	Realiza el check list de llenado de las 12 pestañas de la matriz correspondiente a los Planes de Igualdad	

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 54.

N°	Actividad	Tiempo	Rol	Descripción	Referencia, anexo y/o formato
			Atención Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o sus delegaciones a nivel nacional	¿Está completo? SI: Continuar a la actividad Nro. 8. NO: Continuar a la actividad Nro. 5.	
5	Elaborar respuesta que se complete la información	20 minutos	Responsable de Grupos de Atención Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o sus delegaciones a nivel nacional	Elaborar un correo electrónico indicando que se requiere completar la información correspondiente, para lo cual el empleador tendrá 10 días hábiles para que subsane lo informado.	Correo electrónico
6	Verificar si se completo	20 minutos	Responsable de Grupos de Atención Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o sus delegaciones a nivel nacional	La respuesta por parte de la empresa debe ser realizada por correo electrónico, el técnico responsable, realizará el seguimiento correspondiente al trámite. ¿Se completa en el tiempo establecido? SI: Continuar a la actividad Nro. 8. NO: Continuar a la actividad Nro. 7.	

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 55.

N°	Actividad	Tiempo	Rol	Descripción	Referencia, anexo y/o formato
7	Archivar trámite	20 minutos	Responsable de Grupos de Atención Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o sus delegaciones a nivel nacional.	En el caso que NO se remita la información faltante en el tiempo dispuesto para tal trámite, se procederá al correspondiente archivo por información incompleta y registrando por el técnico a cargo.	Matriz de estados de trámite de los Planes de Igualdad. (a. Registrado b. Incompleto c) archivado).
8	Otorgar constancia del registro del Plan de Igualdad	20 minutos	Responsable de Grupos de Atención Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o sus delegaciones a nivel nacional.	Una vez realizada la verificación de las pestañas de la matriz con la información requerida en los Planes de Igualdad se otorgará un documento de constancia del registro (certificado creado para la constancia)	
9	Emitir respuesta al empleador	1440 minutos	Director Regional de Trabajo y Servicio Público y/o su delegación a nivel nacional	Una vez terminado el proceso técnico por parte del responsable de Grupos de Atención Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público, el Director Regional procederá a firmar el oficio y emitir la constancia del Registro del Plan de Igualdad.	Oficio
10	Notificar por correo electrónico		Responsable de Grupos de Atención	Con la firma del Director Regional en la constancia del Registro del Plan de Igualdad, el técnico responsable de Grupos de Atención Prioritaria de las Direcciones	Correo electrónico

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 56.

N°	Actividad	Tiempo	Rol	Descripción	Referencia, anexo y/o formato
		20 minutos	Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o sus delegaciones a nivel nacional	Regionales del Trabajo y Servicio Público, mediante correo electrónico procederá a notificar el mismo al empleador o persona encargada.	
11	Registrar en el reporte de planes de igualdad	20 minutos	Responsable de Grupos de Atención Prioritaria de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público y/o sus delegaciones a nivel nacional	Finalmente se procederá a registrar el reporte de los Planes de Igualdad en la matriz de Excel creada para tal efecto, el mismo que tendrá una vigencia de 4 años, no obstante, se deberán incluir cambios y mejoras o en su defecto al existir las causales señaladas en el artículo 11 del Reglamento General de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta se deberá actualizar.	Matriz Excel
12	Realizar el reporte consolidado del seguimiento de la gestión	240 minutos	Dirección de Grupos de Atención Prioritaria	En base a requerimiento la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria realizará el reporte consolidado del seguimiento de la gestión.	Reporte consolidado
				FIN EL PROCESO	

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 57.

7. ANEXOS

Código	Nombre del documento	Versión	Tipo de documento
2.7-DGAP-IN01/F01	Matrices de información de los Planes de Igualdad	01	Formato

Reproducción derivada del Registro Oficial. Revise el original para autenticidad.
PDF 34491307229bf335; revisión e3445b13-f948-450b-a90c-648f75064bd3; página física 58.