

Suplemento del Registro Oficial No. 234 , 20 de Enero 2023

Normativa: Vigente

Última Reforma: (Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023)

LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA
(Ley s/n)

EL PLENO

CONSIDERANDO

Que el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe como deber primordial del Estado el “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”;

Que el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: “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, afiliación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”;

Que el artículo 300 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: “El régimen tributario se regirá por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria. Se priorizaron los impuestos directos y progresivos. La política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables.”;

Que el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe 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 artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador establece que las mujeres embarazadas y entre otros, “recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”;

Que el literal a) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza el derecho a la “integridad física, psíquica, moral y sexual.”;

Que el literal b) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que se incluye como un derecho a la integridad personal el tener: “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, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.”;

Que el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe 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, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.”;

Que el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, disponen que es competencia de la Asamblea Nacional “expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”;

Que el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “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 adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o actor de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte u las mujeres en el trabajo.”;

Que dentro del régimen del buen vivir, el artículo 341 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración

especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.”;

Que el numeral 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos prescribe: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”;

Que los numerales 1 y 2 del artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establecen que: (i) “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”. (ii) “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”;

Que el numeral 2 del artículo 6 del Protocolo de San Salvador, del cual Ecuador es parte, establece que: “Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”;

Que el artículo 1 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “Cedaw”, de la cual Ecuador es parte, define a la discriminación contra la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”;

Que el literal a) del artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, establece que los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, a fin de que, entre otras, “fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos.”;

Que la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, supone una hoja de ruta para alcanzar el derecho humano a la igualdad de género, siendo la agenda más ambiciosa

sobre los derechos humanos de las mujeres;

Que dentro de la agenda de objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, dentro de varios de ellos, se establecen: Objetivos 5.- Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivo 8.- Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos;

Que de acuerdo con el Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos (2019), refiere que: “333. [0] Ecuador, [0] refirió entre los principales problemas en el ámbito laboral, la brecha salarial en perjuicio de las mujeres, debilidad de mecanismos de control sobre las condiciones de trabajo para las mujeres en todos los sectores económicos, restricción a los permisos y licencias por periodo de maternidad, e interseccionalidad de formas de discriminación contra la mujer”(CIDH 2019, 163);

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, en su artículo 11 dispone a los Estados la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, los mismos derechos, entre ellos los mismos criterios de selección en cuestión de empleo, derecho a igual remuneración inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

Que el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor, de 6 de junio de 1951, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, dispone a los estados adoptantes garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor;

Que las letras a) y b) del artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Ecuador el 30 de julio de 1962, señala que: el término “discriminación” comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados;

Que el Convenio 156 sobre; “la igualdad de oportunidades y de trabajo entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares” de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan el derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”;

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la violencia y acoso en el lugar de trabajo, fue ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial en el año 2020, dispone que las formas de discriminación y desigualdad contra la mujer en lugares de trabajo constituyen una forma de agresión;

Que el número 1 del artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 175, de 5 de febrero de 2018, define a la violencia de género contra las mujeres como: “Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.”;

Que el número 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone como uno de los ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres: 3. Laboral.- Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual. La negativa a contratar a la víctima o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo. El descrédito público por el trabajo realizado y el no acceso a igual remuneración por igual tarea o función. Así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el periodo de gestación y lactancia;

Que el artículo 28 ibídem, otorga como atribuciones adicionales al ente rector del trabajo entre otras la contenida en las letras a), b), d) y h) referentes a: “a) Diseñar la política pública de trabajo van enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, i) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, d) Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres, h) Incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidados entre mujeres y hombres.”;

Que el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone como obligaciones del empleador: “(...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas públicas para identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador”;

Que la “Economía Violeta”, es una política pública impulsada por el Gobierno Nacional a través de Misión Mujer del Plan Toda Una Vida, que busca promover la activación económica y empoderamiento en derechos de las mujeres del país;

Que de acuerdo con las estadísticas levantadas por el Instituto Nacional de Estadísticas Censos del Ecuador en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de la ronda de Septiembre de 2020, son tres punto tres millones (3.300.000) de mujeres las que integran la Población Económicamente Activa (PEA) del país; de las cuales solo el 26,4% cuentan con un empleo pleno, 21,8% se encuentran en el subempleo, 8% se encuentran desempleadas, 14,8% gana menos que los hombres sin perjuicio de ejecutar trabajos de igual valor; y, 27% tienen menos acceso a un empleo adecuado que un hombre; ratificando la palpable existencia de brechas de género en el ámbito laboral, las cuales contribuyen al decrecimiento de la economía nacional y del efectivo goce de los derechos de la colectividad;

Que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Nota técnica: “impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe”, uno de los grupos poblaciones que más han sido afectados por la crisis de la COVID-19 han sido las mujeres debido a que su pérdida de empleo se asocia a una mayor participación de las mismas en sectores económicos más afectados por la crisis, a las altas tasas de informalidad y la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado familiar;

Que según el Global Gender Gap Report 2020 del Foro Económico Mundial, la brecha de salarios entre hombres y mujeres en el mundo ascienden al 40% en favor del sexo masculino; y, que según la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el Ecuador la brecha asciende al 14,8% para el año 2020, acentuando la precarización de la situación de las mujeres en lo que respecta a su percepción de ingresos frente a lo que perciben los hombres;

Que según el análisis de la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el Ecuador las mujeres estudian, en promedio, 2.14 años más que el hombre para conseguir un empleo adecuado, lo que permite evidenciar que las mujeres usualmente se encuentran más preparadas que los hombres para ocupar determinados cargos, por una parte; y, por la otra, que no existen en nuestro ordenamiento jurídico mecanismos que permitan disminuir la ocurrencia de tales anomalías las cuales, además, generan un escenario de discriminación dentro de los lugares de trabajo pues implican la

segregación horizontal de las mujeres, así como el desmedro y la subutilización de las capacidades de éstas sin que ello encuentre fundamentos objetivos distintos del género de los trabajadores;

Que según la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de la ronda de septiembre de 2020, la tasa de empleo no remunerado fue de 16,9% para las mujeres y de 6.3% para los hombres. De acuerdo con el Informe de la Cuenta Satélite de trabajo no Remunerado de los Hogares 2016-2017, las mujeres realizan en promedio 31.0 horas a la semana de trabajo no remunerado del hogar mientras que los hombres trabajan en promedio 11.3 horas semanales;

Que teniendo en consideración que uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas; y, que el Objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del Ecuador es garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, este modelo busca, por una parte, dinamizar los ingresos de las mujeres; y, por otra, sostener el ingreso familiar;

Que para el desarrollo del modelo de Economía Violeta es necesario contar con el apoyo, compromiso y corresponsabilidad de varios autores, entre los que se encuentran: sector público y privado, sociedad civil, academia, comunidad entre otros;

Que mediante Oficio No. MEF-VGF-2021-0374-0 de 6 de abril de 2021, el Ministerio de Economía y Finanzas emite dictamen favorable sobre el presente proyecto de ley; y en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa; y,

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, y el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la presente:

LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

Capítulo I

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 1.- 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, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e

indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personalógico.

Entiéndase por enfoque de género el direccionamiento de la conducta, pública o privada, en búsqueda de alcanzar equidad entre los géneros, de tal manera que puedan gozar de igualdad de oportunidades a pesar de sus diferencias.

Art. 2.- Ámbito de aplicación.- La presente Ley será de aplicación para toda persona natural y jurídica que se encuentre o actúe en el territorio nacional, a fin de garantizar para todas las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, el pleno acceso y ejercicio de los derechos fundamentales, propendiendo a la igualdad y equidad de género y multiculturalidad.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores vulnerables o discriminados, de conformidad con la Constitución.

Art. 3.- Finalidad. Reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.

Art. 4.- Participación económica.- El sector ejecutivo determinará incentivos para la participación de las mujeres en los distintos espacios de la sociedad tanto en el sector público como privado, tales como: laboral, profesional, empresarial, directivo y político.

Art. 5.- Principios rectores.- Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes:

1. Igualdad y no discriminación: Se garantiza la igualdad de oportunidades y se prohíbe toda forma de discriminación.

2. 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 debiendo de involucrarse a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas referidas.

3. Progresividad: Adoptando continuamente medidas necesarias, en busca de garantizar el disfrute pleno y efectivo de los derechos de las mujeres considerados en esta Ley, debiendo de avanzar gradualmente hacia una sociedad más equitativa aplicando todas aquellas medidas que se encuentren al alcance de los operadores públicos y privados, colocando las necesidades del género como prioridad en su gestión.

4. Autonomía: Se reconoce la libertad que una mujer tiene para tomar sus propias decisiones en los diferentes ámbitos de su vida y hacer elecciones sin presiones externas ni violencia, mental o física.

5. Monitoreo: Toda acción encaminada al cumplimiento del objeto y finalidad de esta Ley, debe ser objeto de seguimiento para determinar el avance en su cumplimiento y su impacto social y económico.

6. Evaluación: Los programas y proyectos realizados y desarrollados al amparo de esta Ley, deben ser evaluados, para determinar su eficacia.

7. Interseccionalidad: Entiéndase como aquella o aquellas desigualdades sistémicas que se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como sexo, género, etnia, clase social, lugar de origen, ideología política, o cualquier otra limitación al libre acceso de oportunidades de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.

8. Igualdad y equidad de trato entre hombres y mujeres: 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.

9. Derechos de las mujeres en toda su diversidad: Las mujeres en toda su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa legal vigente garantizando de manera particular el derecho a la vida digna, a la integridad personal y al trabajo de las

mujeres en toda su diversidad.

10. Igualdad de trato entre mujeres y hombres: 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 con un enfoque de género, de intercultural, de movilidad humana, de discapacidad, intergeneracional e interseccional. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Art. 6.- Obligaciones del Estado.- El Estado, a través de sus organismos y entidades gubernamentales, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley.

Art. 7.- Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.- El Estado diseñará e implementará políticas de empleo que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en su diversidad y multiculturalidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo; y, seguimiento técnico de adaptabilidad al mercado de al menos tres años.

Los programas de inserción laboral comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de formación y capacitación profesional, y programas dirigidos a personas en desempleo.

Le corresponderá al ministerio del ramo emitir la normativa específica, para garantizar la efectiva aplicación de la presente norma, la cual contará con los insumos suficientes de actualización laboral y de necesidades de mercado identificado, entre otros, por el servicio de capacitación y formación profesional de la Función Ejecutiva y del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

A fin de promover la empleabilidad femenina y la disminución de la brecha salarial y la

institucionalización de roles de género conforme al artículo 3 de esta Ley, el ente rector de trabajo regulará la distribución irregular de la jornada semanal laboral, que podrá distribuirse en forma irregular dentro de los 5 días de la semana, sin superar las 40 horas semanales ni más de 10 horas al día.

Art. 8.- Corresponsabilidad.- El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres a una vida digna, libre de violencia, en igualdad de condiciones y no discriminación. La sociedad será responsable de participar activamente de las acciones, planes y programas que el Estado haya emprendido para intervenir en la formulación, evaluación y control de las políticas públicas que se hayan creado para el efecto. El Estado es corresponsable de crear circunstancias idóneas para que las mujeres puedan participar en la economía en una situación de igualdad y no se vean discriminadas por situaciones de vulnerabilidad como la maternidad independiente, los roles de género entre otras circunstancias.

Art. 9.- Medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.- Las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso. Para este efecto, se podrán establecer medidas que deberán acordarse con las asociaciones de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas.

Las asociaciones y representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso laboral con connotación sexual mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a actitudes que puedan constituir acoso, así como la oportuna información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieren conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Tanto el empleador o el trabajador que incumpla con estas medidas de prevención del acoso laboral será objeto de las sanciones que contempla para estos casos el Código del Trabajo. El Ministerio del Trabajo mediante la unidad especializada vigilará el fiel cumplimiento de los códigos y protocolos que deberán ser desarrollados por las empresas.

Art. 10.- Incentivos para mujeres de sectores productivos.- Los incentivos irán destinados de forma preferencial a mujeres del sector productivo, como el agrícola, avícola, pecuario, y pesquero u otros que determine el Presidente de la República; para lo cual, se considerará actividad productiva, el proceso mediante el cual, la actividad que transforme los insumos en bienes y servicios sean lícitos, cuya actividad económica se encuentre en riesgo y aquellas de las zonas fronterizas.

Art. 11.- Incentivos para mujeres adolescentes.- Se garantizará que el acceso a los programas de incentivo, fortalecimiento formativo y económico sea prioritario para las adolescentes a partir de los 16 años de edad de las casas de acogimiento, posterior a someterse a un proceso de formación, que se encuentre en situación de vulnerabilidad.

Art. 12.- Corresponsabilidad y coordinación conjunta.- Tanto el sector público como el privado, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados de todos los niveles, serán corresponsables y coordinarán conjuntamente actividades que propendan la efectiva aplicación y cumplimiento de la presente Ley.

Capítulo II

GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CAMPO LABORAL PARA LAS MUJERES

Art. 13.- Garantía de igualdad laboral.- El Estado, a través de los órganos competentes, velará para que en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral. Elemento esencial de esta garantía será la igualdad de remuneración, lo cual indica la aplicación de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor, y también la valoración social de los trabajos, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres en sus espacios de trabajo y debe mantener la adecuada vigilancia a través de los organismos competentes para que no existan espacios de abuso laboral. El Estado deberá estar particularmente atento a la existencia de relaciones de poder abusivas que pudiesen degenerar en el cometimiento de delitos contra la integridad sexual de las mujeres en espacios de trabajo.

Art. 14.- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Art. 15.- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Art. 16.- Políticas públicas.- El Estado a través de las entidades competentes, desarrollará e implementará políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, considerando, entre otras, las siguientes acciones:

1. En capacitación:

- a. Fortalecer capacidades de las mujeres en los ámbitos de liderazgo, toma de decisiones y cargos directivos;
- b. Desarrollar procesos de capacitación para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia en todas las formas contra la mujer en los espacios laborales, públicos y privados;
- c. Crear agendas de capacitación relacionadas a construir nuevas oportunidades y ocupaciones laborales para las mujeres, acorde a las dinámicas sociales, tecnológicas y digitales;
- d. Elaborar actividades de capacitación relacionadas a la inserción profesional, laboral y sus demandas de empleo;
- e. Promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos por razones de género dentro del ámbito laboral público, privado y comunitario; y,
- f. Adecuar programas de educación formal; no formal; y, de capacitación técnica, relacionado a promover igualdad de derechos y prevenir la violencia de género, con la finalidad de que las mujeres se inserten a la actividad laboral sin discriminación alguna.

2. En investigación:

- a. Generar indicadores estadísticos, que permitan analizar las características específicas de las actividades laborales de las mujeres; y, las condiciones de trabajo de su mano de obra;
- b. Realizar estudios y estadísticas sobre la situación laboral de las mujeres en las áreas urbanas y rurales, como también sus fuentes de ingreso, actividades económicas y empresariales;
- c. Identificar las causas y consecuencias de discriminación, violencia de género y desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral; y,
- d. Desarrollar propuestas preventivas contra el acoso sexual, laboral y la violencia de género en los espacios de trabajo, públicos y privados.

3. En profesionalización:

- a. Propiciar la formación profesional de las mujeres, principalmente de aquellas que se encuentran en zonas rurales, priorizando la formación en desarrollo local;
- b. Diseñar mecanismos de crédito y de asistencia técnica con recursos locales y de organizaciones internacionales, para estimular la profesionalización de las mujeres para su desarrollo económico;
- c. Diseñar programas de profesionalización puntuales que orienten a las mujeres a la inclusión laboral, enfatizando la economía local; y,
- d. Desarrollar condiciones de equidad y paridad entre mujeres y hombres en la vida profesional; así como, impulsar la igualdad de condiciones para la participación política, social, cultural, educativa y económica.

4. Políticas activas de empleo:

- a. Ampliar la noción de empleo de las mujeres, fortaleciendo los mecanismos para sus emprendimientos productivos;
- b. Generar servicios de apoyo a la producción y la empleabilidad, incluyendo tecnología, innovación e información;
- c. Fortalecer las relaciones de los sectores público y privado para regular acciones que permitan incluir a las mujeres sin discriminación en la producción y empleo;
- d. Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades de los empleadores, para que las mujeres se incluyan a la actividad laboral sin discriminación alguna a efecto de evitar la segregación que constituye una causa de la no empleabilidad; y,
- e. Elaborar agenda de empleo para las mujeres, como herramienta de apoyo para la inserción profesional y laboral.

5. Políticas pasivas de empleo:

- a. Promover un piso de protección social que garantice la protección en desempleo y seguridad social;
- b. Ampliar las garantías laborales de seguridad social para las mujeres que están en cuenta propia o productoras, en forma similar a los empleos que cuentan con contrataciones o parámetros formales; y,
- c. Fomentar los mecanismos de organización de trabajadoras, de información y demanda, y de diálogo tripartito incluyendo a trabajadoras informales.

6. Inspección y regulación:

- a. Fortalecer el sistema de inspección laboral para dar cuenta de las problemáticas de género tales como segregación, discriminación salarial, violencia, licencias, entre otros.

El ente rector de los Derechos Humanos, se encargará de formular y emitir políticas públicas en temas de prevención y erradicación de violencia contra la mujer desarrolladas en la presente Ley; y, de la coordinación con los demás organismos sectoriales rectores de cada temática, integrantes del sistema nacional integral para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Para la implementación de estas políticas se tomará en cuenta los principios de sostenibilidad fiscal, y las reglas generales de financiamiento público.

Art. 17.- 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, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

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, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. La elaboración e implantación de planes de igualdad será obligatoria tanto para el sector público y privado, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 18.- Contenido de los planes de igualdad de las empresas.- 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.

Art. 19.- Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.- 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.

Art. 20.- Distintivo para las empresas en materia de igualdad.- El Ministerio del Trabajo creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa pública o privada podrá presentar al Ministerio del Trabajo un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

El Reglamento a la presente Ley determinará la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, así como las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

Para la entrega de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El Ministerio del Trabajo revisará anualmente que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará dicho distintivo.

Capítulo III DISPOSICIONES REFORMATARIAS

Sección I REFORMAS A LA LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

Art. 21.- En el artículo 10, agréguese el siguiente número:

“9.1. Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por la creación de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de mujeres: será deducible hasta un ciento cuarenta por ciento (140%) adicional, en función del tiempo de permanencia de la trabajadora en la plaza de trabajo; sin que ésta se pueda contabilizar para el incentivo de incremento neto de empleo, ni en más de un elemento. La deducción aplicará de igual manera a aquellas mujeres que se encontraban insertas en la deducción, será excluyente de otras que se vinculan a remuneraciones y beneficios sociales, sobre los que por su naturaleza se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

TIEMPO DE PERMANENCIA	DEDUCCIÓN ADICIONAL
6 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	100% adicional
7 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	120% adicional
8 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	130% adicional
10 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	140% adicional

En caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, este incentivo tributario podría seguir siendo aplicado siempre que la plaza de trabajo sea llenada por otra trabajadora, debiendo la nueva contratación mantener las mismas condiciones salariales y contractuales o de ser el caso se deberá ajustar el incentivo a las nuevas condiciones contractuales. En este caso, el tiempo de permanencia en la plaza de trabajo será

acumulable, pudiendo gozar del incentivo tributario previsto en este numeral el cual será aplicable hasta por tres (3) ejercicios fiscales, de acuerdo con el siguiente detalle: Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 10% y el 25% de la nómina total, el beneficio se aplicará por 12 meses. Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 25.01% y el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 24 meses. Si las nuevas plazas para contratación de mujeres superan el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 36 meses.

La deducción adicional prevista en este numeral no será acumulable con las deducciones adicionales referidas en el numeral 9 de este artículo, y no será aplicable en el caso de contratación de trabajadoras que hayan sido dependientes del mismo empleador, de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del empleador, accionistas o representantes legales o de las partes relacionadas al empleador en los tres ejercicios anteriores al de su contratación.”

Sección II REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 22.- A continuación del artículo 42, agréguese el siguiente artículo:

“Art. 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.”

Art. 23.- Sustitúyase el artículo 79 por el siguiente artículo:

"Artículo 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la

objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.”

Art. 24.- (Derogado por la Disp. Reformatoria Primera del Cap. III de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).

Art. 25.- (Derogado por la Disp. Reformatoria Segunda del Cap. III de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).

Sección III

REFORMAS A LA LEY DE PASANTÍAS DEL SECTOR EMPRESARIAL

Art. 26.- A continuación del segundo inciso del artículo 7, inclúyase la siguiente frase:

“Únicamente para efectos del cumplimiento de tales porcentajes, se considerará los estudiantes en formación dual, sin que esto implique incluirlos en el régimen civil de pasantía.”

Art. 27.- Luego del artículo 7, agréguese el siguiente artículo:

“**Art. 7.1.-** Para el cumplimiento de los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas, la inclusión de personas de género femenino tendrá un 0.5 adicional a la sumatoria personal.”

Sección IV

REFORMAS A LA LEY DE COMPAÑÍAS

Art. 28.- A continuación del artículo 20, añádase el siguiente artículo innumerado:

“**Art. (...)-** Todas las especies de compañías amparadas en esta Ley, al momento de la conformación de sus directorios, cuando estos tengan 3 o más integrantes, deberán observar que por cada 3 integrantes uno de ellos sea de género femenino.

Las compañías e instituciones financieras reguladas por esta Ley, para la conformación de su directorio aplicarán lo determinado en el presente artículo considerando las normas de selección y calificación establecidas en el Código Orgánico Monetario y Financiero y demás normas aplicables.

Las compañías cuyos directores requieren procedimientos de calificación previa conforme a leyes sectoriales especiales, estarán a lo dispuesto en dichas leyes especiales.”

DISPOSICIÓN GENERAL

Única.- Las servidoras y servidores públicos que incumplan las obligaciones contempladas en la presente Ley o contravengan las disposiciones de la misma, a los protocolos, así

como a las leyes y normativa conexas, serán sancionados de conformidad con lo establecido en la normativa en materia laboral, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que sancionen el mismo hecho.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- 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.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los diez días del mes de enero del año dos mil veintitrés.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

- 1.- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Suplemento del Registro Oficial 234, 20-I-2023).
- 2.- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023)