

CONSULTA LABORAL:

DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Mediante Decreto Ejecutivo No. 928, el ex Presidente de la República Guillermo Lasso Mendoza, expidió el Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. En el Capítulo II del Reglamento se regula el tema relacionado a los Planes de Igualdad determinado en la Ley.

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.

Número mínimo de trabajadores

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

Diagnóstico de situación

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

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

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

1. Actividad del empleador, años de operación o constitución, número de trabajadores directos con identificación de trabajadores hombres, mujeres y otros;
2. Proceso de selección y contratación;
3. Acceso a formación y capacitación;
4. Procedimientos para promociones y ascensos;
5. Cargos y jerarquía, especialmente la representación y participación femenina en los cargos directivos y ejecutivos;
6. Identificación de participación femenina en cargos de tomadores de decisiones tales como: Direcciones, Gerencias y Jefaturas;
7. Retribución económica e igualdad salarial;

8. Condiciones de trabajo, horarios, beneficios para cuidadores (hombre, mujeres);
9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
10. Representación y participación femenina en el espacio de trabajo; y,
11. Medidas de prevención de la discriminación, acoso laboral o sexual por razón de género.

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

Contenido mínimo del plan de igualdad

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

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

1. Datos Generales de la Empresa:
 - a) Razón Social
 - b) Número de Registro Único de Contribuyentes (RUC)
 - c) Actividad económica
 - d) Número total de servidores y trabajadores y desagregado por número de mujeres y hombres.
 - e) Número de mujeres que pertenecen a cargos directivos o ejecutivos
 - f) Centros de Trabajo.
2. Informe de resultados del diagnóstico de situación de la empresa;
3. Descripción de medidas concretas de igualdad de género, plazo de ejecución y priorización de este, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida;
4. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos;
5. Calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el plan de igualdad; y,
6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

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

Vigencia y registro de los planes de igualdad

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

Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad

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

Actualización obligatoria de los planes de igualdad

La actualización del Plan de Igualdad se podrá realizar en cualquier momento, o cuando el empleador lo considere necesario, debiendo ser registrado nuevamente ante el Ministerio del Trabajo, en caso de darse cualquier actualización.

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

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

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

FUENTE: Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, Decreto Ejecutivo No.928, de 20 de noviembre de 2023.