

CONSULTA LABORAL:

PLAN DE IGUALDAD

En la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta, se estableció como objetivos entre otros 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.

Garantía de igualdad laboral

Para tal efecto, El Estado, a través de los órganos competentes, está en la obligación de velar 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.

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.

Número mínimo de trabajadores

Las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido en la ley y demás normas secundarias, 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.

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.

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 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.

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.

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 estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida;
4. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos;
5. Calendario de actuaciones para la implementación. seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el plan de igualdad; y,
6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

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.

Registro y control

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.

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

FUENTES:

- Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta
- Reglamento General a la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta
- Acuerdo No. MDT-2024-013.