

SUMARIO:	
	Págs.
FUNCIÓN EJECUTIVA	
ACUERDOS:	
MINISTERIO DE EDUCACIÓN:	
MINEDUC-MINEDUC-2024-00008-A Dispónese el cambio de promotor y sostenimiento de "Fiscal" a "Fiscomisional de Policía Nacional" de la Unidad Educativa "Liceo Policial"	2
MINISTERIO DEL TRABAJO:	
MDT-2024-013 Expídense las directrices para el registro de los planes de igualdad	7
RESOLUCIONES:	
MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, COMERCIO EXTERIOR, INVERSIONES Y PESCA:	
MPCEIP-SC-2024-0014-R Apruébese y oficialícese con el carácter de voluntaria la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 3210, Postes de aluminio. Requisitos y métodos de ensayo, que, establece los requisitos que deben cumplir las láminas bituminosas modificadas con elastómeros SBS (Estireno-Butadieno-Estireno) adheridas al calor utilizadas como impermeabilizantes	59
FUNCIÓN DE TRANSPARENCIA Y CONTROL SOCIAL	
SUPERINTENDENCIA DE BANCOS:	
SB-DTL-2024-0099 Califíquese como perito valuador a la ingeniera Marcela Paulina Pazos Constante	62

#### ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00008-A

## SR. DANIEL RICARDO CALDERON ZEVALLOS MINISTRO DE EDUCACIÓN

#### **CONSIDERANDO:**

**Que,** el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe: "La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.";

**Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador manda: "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 344 de la Constitución de la República del Ecuador prevé: "[...] El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.";

**Que**, el artículo 345 la Constitución de la República del Ecuador dispone: "La educación es un servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares. [...]";

**Que,** el artículo 25 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural ordena: "[...] La Autoridad Educativa Nacional ejerce la rectoría del Sistema Nacional de Educación a nivel nacional, garantiza y asegura el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República y de conformidad con lo establecido en esta Ley [...]";

Que, el artículo 53 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural dispone: "Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fiscomisionales y particulares, sean éstas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso. Las instituciones educativas particulares y fiscomisionales, tendrán como entidades promotoras a organizaciones de derecho privado y sin fin de lucro, como congregaciones, órdenes o cualquiera otra denominación confesional-religiosa, misional o laica. Las Fuerzas Armadas y Policía Nacional por su naturaleza, basada en su identidad, filosofía y valores institucionales, podrán ser promotoras de instituciones educativas fiscomisionales. La Autoridad Educativa Nacional es la responsable de autorizar la constitución y funcionamiento de todos los establecimientos educativos y ejercer de conformidad con la Constitución de la República y la Ley, la supervisión y control de las mismas, que tendrán un carácter inclusivo y cumplirán con las normas de accesibilidad para las personas con discapacidad, ofreciendo adecuadas condiciones arquitectónicas, tecnológicas y comunicacionales para tal efecto. Las instituciones educativas cumplen una función social, son espacios articulados a sus respectivas comunidades y, tanto las públicas como las privadas y fiscomisionales, se articulan entre si como parte del Sistema Nacional de Educación, debiendo cumplir los fines, principios y disposiciones de la presente Ley. Los establecimientos educativos, incluidos los particulares si así lo deciden, son espacios públicos.";

Que, el artículo 55 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural prevé: "Las instituciones educativas fiscomisionales son establecimientos educativos que contarán con financiamiento total o parcial del Estado. Las instituciones educativas fiscomisionales dependen técnica: administrativa y financieramente de una entidad promotora, la cual es una organización de derecho privado y sin fin de lucro, como congregaciones, órdenes o cualquiera otra denominación confesional-religiosa, misional o laica, que asume directa o indirectamente bajo su responsabilidad, los costos de creación y operación de la institución educativa. Las Fuerzas Armadas y Policía Nacional podrán ser promotoras de instituciones

educativas fiscomisionales. Aquellas instituciones educativas fiscomisionales que cuenten con financiamiento total del Estado deberán garantizar el principio de gratuidad, igualdad de oportunidades para el acceso y permanencia, rendición de cuentas de sus resultados educativos y manejo de los recursos y el respeto a la libertad de credo de las familias. En el caso de las instituciones educativas fiscomisionales que reciban financiamiento parcial del Estado, contarán con el cobro de matrículas y pensiones para su sostenimiento y operatividad, La Autoridad Educativa Nacional garantizará el derecho de estos establecimientos educativos a designar a sus autoridades conforme la regulación que se expida para el efecto.;

Que, el artículo 55.1 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural prescribe: "Las instituciones educativas fiscomisionales de Fuerzas Armadas y Policía Nacional son aquellas instituciones que, por su naturaleza, promueven una educación de calidad, basada en su identidad, filosofía y valores institucionales, complementando la oferta educativa pública, con observancia de los derechos y las garantías constitucionales. Las instituciones educativas fiscomisionales de Fuerzas Armadas y Policía Nacional estarán adscritas al Ministerio de Defensa Nacional y a los entes rectores de cada institución respectivamente, como entidades operativas desconcentradas y gozarán de autonomía administrativa, orgánica y financiera. Son parte integral del Sistema Nacional de Educación y se regirán por las directrices emitidas por la Autoridad Educativa Nacional, en el campo educativo.";

**Que,** el artículo 55.3 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural manda: "Las instituciones educativas fiscomisionales de Fuerzas Armadas y Policía Nacional estarán facultadas para el cobro de matrículas y pensiones y así garantizar la previsión de servicios educativos. Los valores de matrícula y pensión serán fijados en cumplimiento de los estándares de calidad educativa y otros indicadores que consten en la normativa de aplicación obligatoria expedida para el efecto por la Autoridad Educativa Nacional.";

Que, la Disposición Transitoria Décima Primera de la Ley Orgánica de Educación Intercultural ordena: "En el plazo de 180 días contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Defensa y entes rectores de cada institución educativa junto con la Autoridad Educativa Nacional elaborarán un plan de traspaso de las instituciones educativas fiscales y fiscomisionales emblemáticas que fueran antes regentadas por las Fuerzas Armadas y Policía Nacional. En este plan de traspaso se garantizarán todos los derechos laborales de las personas que trabajan bajo los diferentes regímenes de ley, en caso que una persona deba ser trasladada de un régimen a otro, primero se deberá verificar que las aportaciones del seguro social no se perderán o disminuirán y luego se tendrá la aceptación por escrito de la o el trabajador, servidor o funcionario de este traspaso de régimen.";

**Que,** el artículo 65 literal c) del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural prevé: "Las instituciones educativas fiscomisionales, se dividirán en: [ ...] c. Militares y Policiales: Son aquellas adscritas a los entes rectores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional respectivamente, como entidades operativas desconcentradas que gozarán de autonomía administrativa, orgánica y financiera, en las que se promoverá una educación integral de calidad y mejora continua.";

**Que,** el artículo 111 del Reglamento General a la Ley orgánica de Educación Intercultural dispone: "Servicios educativos.- Promoverán una educación de calidad, basada en su identidad, filosofía y valores institucionales, complementando la oferta educativa pública, en observancia de los derechos y garantías constitucionales.";

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo No. 10 de 23 de noviembre de 2021, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador designó al señor Daniel Ricardo Calderón Zevallos como Ministro de Educación;

Que, mediante Oficio Nro. PN-CG-QX-2023-22453-OF de 29 de noviembre de 2023, el Comandante General de la Policía Nacional solicita: "[...] La elaboración del Acuerdo Ministerial para el cambio de sostenimiento de Fiscal a Fiscomisional y autorización de funcionamiento de las Instituciones Educativas Fiscales (Unidad Educativa Policía Nacional, Unidad Educativa Liceo Policial y Unidad Educativa Liceo Policial Chimborazo) que serán traspasadas a la Policía Nacional. En este sentido, se detallan a continuación las 3 instituciones educativas fiscales a las cuales se debe emitir autorizaciones de funcionamiento para cumplir con el Plan de Traspaso:

AMIE	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	RÉGIMEN	SOSTENIMIENTO
06H00110	UNIDAD EDUCATIVA "LICEO POLICIAL CHIMBORAZO"	Sierra-Amazonía	Fiscal
		Sierra-Amazonía	Fiscal
17H00625	UNIDAD EDUCATIVA "POLICÍA NACIONAL"	Sierra-Amazonía	Fiscal

**Que,** a través del Acuerdo Interministerial Nro. 001 MDI-MINEDUC-MEF-MDT-2023-, suscrito por el Ministerio del Interior, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía y Finanzas y Ministerio de Trabajo, se expidió: "La Regulación del proceso de Traspaso de las Instituciones Educativas Fiscales que fueron regentadas por la Policía Nacional del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior a través de la Policía Nacional.":

**Que,** la Disposición General Cuarta del citado instrumento interministerial dispone: "El Ministerio de Educación mediante acto administrativo deberá emitir autorizaciones de funcionamiento respecto de las instituciones educativas de la Policía Nacional, instrumento en el que se establecerá el cambio de sostenimiento de promotor y el servicio educativo que brindará cada institución educativa, de acuerdo a cada fase establecida en el Plan de Traspaso.";

**Que,** en cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Décima Primera de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el marco de lo establecido en el "Plan de Traspaso de las instituciones educativas fiscales del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior", y en cumplimiento a la Disposición General Cuarta del Acuerdo Interministerial No. 001

MDIMINEDUC-MEF-MDT-2023-sobre la "Regulación del proceso de traspaso de las instituciones educativas fiscales que fueron regentadas por la Policía Nacional, del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior a través de la Policía Nacional", el Ministerio de Educación tiene la obligación de proceder con las autorizaciones de funcionamiento de las instituciones educativas fiscales en las cuales se establezca el cambio de sostenimiento, es decir de fiscal a 'Fiscomisional de la Policía Nacional'; de promotor del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior; y se ratifique el servicio educativo que brinda cada institución educativa;

Que, mediante memorando No. MINEDUC-SASRE-2024-00012-M, de 05 de enero de 2024, la Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación remitió para aprobación del Viceministro de Gestión Educativa, el Informe Técnico No. DNPJSFL-2024-003, de 05 de enero de 2024, titulado: "Informe para modificar el sostenimiento de fiscal a 'Fiscomisional de la Policía Nacional', cambiar el promotor y ratificar los niveles y subniveles de educación autorizados, de las instituciones educativas comprendidas en el "Plan de Traspaso de las instituciones educativas fiscales del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior.", cuyo objetivo radica en: "Cumplir la disposición General Cuarta del Acuerdo Interministerial No. 001 MDI-MINEDUCMEF-MDT-2023- sobre la "Regulación del proceso de traspaso de las instituciones educativas fiscales que fueron regentadas por la Policía Nacional, del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior a través de la Policía Nacional", procediendo a la modificación del sostenimiento de 'fiscal' a 'Fiscomisional de la Policía Nacional'; cambio de promotor del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior; y ratificación del servicio educativo en los niveles y subniveles de educación autorizados, de las instituciones educativas comprendidas en el "Plan de Traspaso de las instituciones educativas fiscales del Ministerio de Educación al Ministerio del Interior.";

**Que,** a través del memorando No. MINEDUC-VGE-2024-00008-M, de 08 de enero de 2024, la Viceministra de Gestión Educativa remitió ante la Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación, la Aprobación del Informe Técnico No. DNPJSFL-2024-003, de 05 de enero de 2024, cuyo objeto es: "Modificar el sostenimiento a Fiscomisional, cambiar el promotor y ratificar los niveles y subniveles de educación autorizados de las IE de la Policía Nacional comprendidas el Informe Técnico, a fin de continuar con las acciones correspondientes para la emisión del correspondiente acto administrativo.":

**Que,** con memorando No. MINEDUC-SASRE-2024-00015-M, de 10 de enero de 2024, la Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación, remitió para conocimiento de la Coordinación General de Asesoría Jurídica el memorando No. MINEDUC-VGE-2024-00008-M, de 08 de enero de 2024 a través del cual la Viceministra de Gestión Educativa, aprueba el Informe Técnico No.

DNPJSFL-2024-003, de 05 de enero de 2024, concluyendo: "[...] comunico que una vez analizada y revisada la información, se aprueba el informe a fin de continuar con las acciones correspondientes para la emisión del correspondiente acto administrativo. [...]"; y,

**Que,** es responsabilidad de la Autoridad Educativa Nacional garantizar la eficacia y eficiencia de las acciones técnicas y administrativas ejecutadas en las diferentes instancias del Sistema Nacional de Educación.

**En ejercicio** de las funciones contempladas en el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República; los literales t) y u) del artículo 22 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; y, los artículos 47, 65, 67 y 130 del Código Orgánico Administrativo,

#### **ACUERDA:**

Art. 1.- Disponer el cambio de promotor y sostenimiento de "Fiscal" a "Fiscomisional de Policía Nacional" de la institución educativa cuyos datos se detallan a continuación:

UNIDAD EDUCATIVA "LICEO POLICIAL"

#### AMIE 17H00232 DENOMINACIÓN DE LA INSTITUCIÓN UNIDAD EDUCATIVA "LICEO EDUCATIVA POLICIAL" PROVINCIA Pichincha CANTÓN Ouito PARROQUIA Ouito ZONA DISTRITO 17D05 RÉGIMEN Sierra-Amazonía TIPO DE EDUCACIÓN Formal. Educación Inicial, Educación General Básica (Subniveles: Preparatoria, Educación Elemental, Educación Media, NIUVBELES Y SUBNIVELES DE EDUCACIÓN Básica Superior), Bachillerato General, opción Ciencias. 2024-2025, una vez que se cuente con la notificación del Ministerio del Interior que las Entidades Operativas Desconcentradas están creadas y listas para administrar cada AÑO LECTIVO A PARTIR DEL CUAL ESTÁ una de las instituciones educativas, caso AUTORIZADO SU FUNCIONAMIENTO contrario, este entrará en vigencia para el siguiente año lectivo. PROMOTOR Ministerio del Interior

Art. 2.- Ratificar que, en virtud de que la UNIDAD EDUCATIVA "LICEO POLICIAL", constituye parte del Sistema Nacional de Educación, se regirá por las directrices que, en el campo educativo, formule la Autoridad Educativa Nacional.

En razón de que el Ministerio del Interior es el único promotor de la institución educativa en cuestión, en estricta observancia a lo prescrito en el segundo inciso del artículo 55.1 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, ésta gozará de autonomía administrativa, orgánica y financiera.

**Art. 3.- Disponer** a la Subsecretaría de Educación del Distrito Metropolitano de Quito que, en el término improrrogable de ocho (8) días, contado a partir de la suscripción del presente Acuerdo Ministerial, emita el respectivo acto administrativo resolutorio de autorización de funcionamiento de la institución educativa detallada en el artículo 1, en el que se especificará que la misma mantendrá idénticos modalidad y modelo pedagógico con los que ha venido trabajando.

El cambio de sostenimiento de "Fiscal" a "Fiscomisional de Policía Nacional" a la UNIDAD EDUCATIVA "LICEO POLICIAL", regirá a partir del año lectivo 2024 - 2025, régimen

Sierra-Amazonía, siempre y cuando el Ministerio del Interior notifique a esta Cartera de Estado que la Entidad Operativa Desconcentrada-EOD se encuentra creada y lista para administrar la referida institución educativa; caso contrario, el cambio de sostenimiento entrará en vigencia a partir del año lectivo 2025 - 2026.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

**PRIMERA.-** La Subsecretaría de Educación del Distrito Metropolitano de Quito, junto con el Distrito Educativo 17D05, estamentos desconcentrados competentes en razón del territorio dada la ubicación de la institución educativa en cuestión, serán responsables de la ejecución de lo dispuesto en el presente instrumento, dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

**SEGUNDA.-** La Coordinación General de Secretaría General gestionará la publicación del presente instrumento en el Registro Oficial.

**TERCERA.-** La Dirección Nacional de Comunicación Social publicará este Acuerdo Ministerial en la página WEB del Ministerio de Educación.

CUARTA.- La Dirección Nacional de Gestión del Cambio de Cultura Organizacional socializará el contenido del presente instrumento a través de las plataformas de comunicación institucional correspondientes.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-** Deróguese de forma expresa el Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00005-A de 16 de enero de 2024.

**DISPOSICIÓN FINAL.-** El presente Acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

## Comuníquese, publíquese y cúmplase.-

Dado en Quito, D.M., a los 19 día(s) del mes de Enero de dos mil veinticuatro.

Documento firmado electrónicamente

SR. DANIEL RICARDO CALDERON ZEVALLOS MINISTRO DE EDUCACIÓN



## 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

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

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.";

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: "Ejecutar 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;

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.

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

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

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.



Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa MINISTRA DEL TRABAJO

## MINISTERIO DEL TRABAJO

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

## DIRECCIÓN DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

## PLANES DE IGUALDAD

## 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:

## 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.

- 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

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

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

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

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

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.

## 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

## 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.

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:

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.

## 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.

	COMITÉ DE IGU	JALDAD		
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

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:

- 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.

	1. EJE	SELECCIÓN	Y CONTRAT	ACIÓN DE PERSONA	AL CON ENFOQUE D	E GÉNERO				
				1. DIAGNÓSTICO 1.1. Contrataciones	del últim <u>o año</u>					
P	uestos de trabajo			Nro. de puestos de trabajo	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres contratados	Total	% Mujere	s contratadas	% Hombres contratados
1. Cargos directivos				vacantes						
2. Cargos intermedios										
3. Cargos Operativos										
	TOTAL									
					1.170					
P	uestos de trabajo			Nro. de puestos de trabajo con desvinculación	Nro. Mujeres desvinculadas	Nro. Hombres desvinculados	Total	% de mujere	s desvinculadas	% Hombres desvinculada
1. Cargos directivos										
2. Cargos intermedios										
3. Cargos Operativos	TOTAL									
	IOIAL									
1.	3. Incorporaciones del t	iltimo año s	egún tipo d	e contrato						
	# de Mujeres	# de Hombres	Total	% de mujeres contratadas por	% de hombres contratados por					
Tipo de contrato				tipo de contrato	tipo de contrato					
Temporal a tiempo completo						-				
Temporal a tiempo parcial Indefinido a tiempo completo						-				
Indefinido a tiempo parcial						1				
Ocasionales						1				
Por obra						]				
Por tarea						1				
Productivo						4				
Emergente										
Jovén De empendimiento						-				
Aprendizaje										
De educación superior										
Del sector turístico										
TOTAL				_	-					
	v CIÓN	2. MEDI	DAS CONCE	RETAS PARA LA IGUA					TDIFICAR .	
2.1 PLANIFICA	ACION			2.2 MEDID.	AS Y ACCIONES			2.3 V	ERIFICAR	
OBJETIVO	META	PRIORIZA CIÓN	ACTIVIDA D	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	INDICADOR ES 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									

## 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. E.J.E FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN										
				1. DIAGNÓSTICO						
1.1 Formación del último año										
Person	as que han recibido formación		Área	# de mujeres del área	# de mujeres formadas	% de mujeres formadas	# de hombres formados	# de hombres formados	% de hombres formados	
			Directivos							
Personas que han recibido	o formación en el último año		Mandos medios							
			Operativos							
Doroonoo ayo bon rooibida	formación duranta la jarnada	do trobojo	Directivos Mandos medios							
reisonas que nan recibio	o formación durante la jornada	ue irabajo	Operativos							
			Directivos							
Personas que han recibido	o formación fuera de la jornada	de trabaio	Mandos medios							
		,	Operativos							
			Directivos							
	han recibido ayuda económica	para asistir a	Mandos medios							
cursos de formación exteri	na (master, postgrado, etc.)		Operativos							
Nro. De personas que han	recibido formación para un me	ejor	Directivos							
	de trabajo Habilidades Blandas	•	Mandos medios							
	as de igualdad, equidad y no d		Operativos							
	recibido formación para un me	,	Directivos							
		ejoi	Mandos medios							
desempeno en el puesto d	de trabajo Habilidades Duras		Operativos							
	TOTAL									
			2. MEDIDAS	CONCRETAS PARA LA IGUA	LDAD DE GÉNERO					
					DAS Y ACCIONES					
	2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MEDI		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									
profesional de las y los trabajadores, así como	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	Impulsar el ejercicio de las									

# 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. EIE 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 perso	nas que han ascendido a una posición de trabajo je	rárquicamente superior								
1.2 Tipos de promociones del último año										
	Área			# de Mujeres	# de Hombres	Cargo (directivo/inter	nedios/operativos)	Ţ	otal	
Promoción salarial, sin cambio de pu	esto de trabajo									
Promoción salarial, vinculada a camb	pio de puesto de trabajo									
Cambio de puesto de trabajo por cor										
Cambio de puesto de trabajo por ob										
Cambio de puesto de trabajo por ant	•									
Cambio de puesto de trabajo a un pu	iesto jerárquico superior por desición de	la empresa								
			2. MEDIDAS	CONCRETAS PARA LA IGUALDA	D DE GÉNERO					
	2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 N	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.									

# 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".<sup>1</sup>"

4. EIE - ELIMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL; A IGUAL TRATO									
1. D/AGNÓSTICO 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+AGeficios								
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									
empleado están justificadas en el	Establecer un mecanismo de control de remuneraciones, que contemple criterios de variación por metas y desempeño									

35

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 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

# 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 accede campañas comunicacion		Nro. Hombres que acceden a campañas Total comunicacionales		% 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									

### 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. EIE - CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL									
	1. DIAGNÓSTICO 1.1. Responsabilidades familiares								
Estado civil	Nro. Mujeres contratadas	Nro. Hombres	contratados	Total	% Muj	eres	%Hombres		
Solteras/os									
Casadas/os									
En unión de hecho									
Divorsiadas/os									
Vuidas/os									
		1.2. Respons	abilidades familiares - h	ijos/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. MEDI	DAS CONCRETAS PARA I	LA IGUALDAD DE GÉNERO	ס				
	2.1 PLANIFICACIÓN			2.2 MI		2.3 VERIF	ICAR		
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 llas personas que utilizando cualquier medida de conciliación personal, laboral y familiar								

# 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 11. Arálisis 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 P.U	NIFICACIÓN			2.21	MEDIDAS Y ACCIONE	S		2.3 V	ERIFICAR	
МЕТА	OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	INDICADORES DE MEDICIÓN	
medidas preventivas necesarias, con enfasis en actividades de riesgo	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 entasis en muieres embarazadas v 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.									

# 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									
1.1 Proporcionar un enl	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 la	aboral						
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	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								
	Definir responsables y rutas de acción para el acompañamiento en posibles casos de acoso laboral y acoso sexual laboral								

# 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 RESPONSABIUDAD SOCIAL CORPORATIVA							
	1. DIAGNÓSTICO 1.1. Cultura de la empresa y/o centro de trabajo; y responsabilidad social corporativa							
DENOMINACIÓN	NO	SI	DETALLE					
Los objetivos empresariales se han desarrollado con enfoque en perspectiva de género.								
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.								
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								
META	2.1 PLANIFICACIÓN OBJETIVO	PRIORIZACIÓN	ACTIVIDAD		RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	EVIDENCIA DE LA ACTIVIDAD	2.3 VERIFICAR  INDICADORES DE MEDICIÓN
Reglamentos internios) una estructura	Alinear los instrumentos existentes de la empresa con el compromiso empresarial con la igualdad de género								
	Conformar un equipo de gestión permanente para la transversalización del enfoque de género en la empresa								
Incorporar una filosofia, valores y creencias institucionales que visibilice	Generar procesos de carácter obligatorio para la sensibilización y formación en temas relacionados a género e igualdad en el mundo del trabajo								
igualdad en los procesos de calidad	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,

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:

- 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 TERRERCS
Revisado	Esp. María Daniela Peralta Galarza	Directora de Grupos de Atención Prioritaria	MARIA DANIELA PERALTA GALARZA
Revisado y Aprobado	Mgs. David Sebastián Padilla Moreno	Subsecretario de Empleo y Salarios	Firmado electrónicamente po DAVID SEBASTIA PADILLA MORENO



# INSTRUCTIVO REGISTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

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

#### FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

RUBRO	NOMBRE APELLIDO / CARGO / UNIDAD ADMINISTRATIVA	FIRMA
APROBADO	David Sebastián Padilla Moreno Subsecretario de Empleo y Salarios	I AND AND SEASTIAN PAULLA MORENO
POR:	Edison Patricio Romero Michilena Coordinador General de Planificación y Gestión Estratégica - Encargado	GEDISON PATRICTO ROMERO MICHILENA
REVISADO	María Daniela Peralta Galarza Directora de Grupos de Atención Prioritaria	MARIA DANIELA PERALTA GALARZA
POR:	Edison Patricio Romero Michilena Director de Servicios, Procesos, Calidad y Gestión del Cambio	DEDISON PATRICIO
ELABORADO	María Verónica Jiménez Terreros Analista Senior de Atención a Grupos Prioritarios	A MARIA VERONICA JIMENEZ TERREROS
ELABORADO POR:	Fanny Paulina Palacios Gavilanes Experto de Servicios, Procesos y Calidad	Pirmado electrónicamente por Conferencia de la conferencia del conferencia del conferencia de la conferencia del conferenci

#### **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

# ÍNDICE

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

#### 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.

#### 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

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.

**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

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:

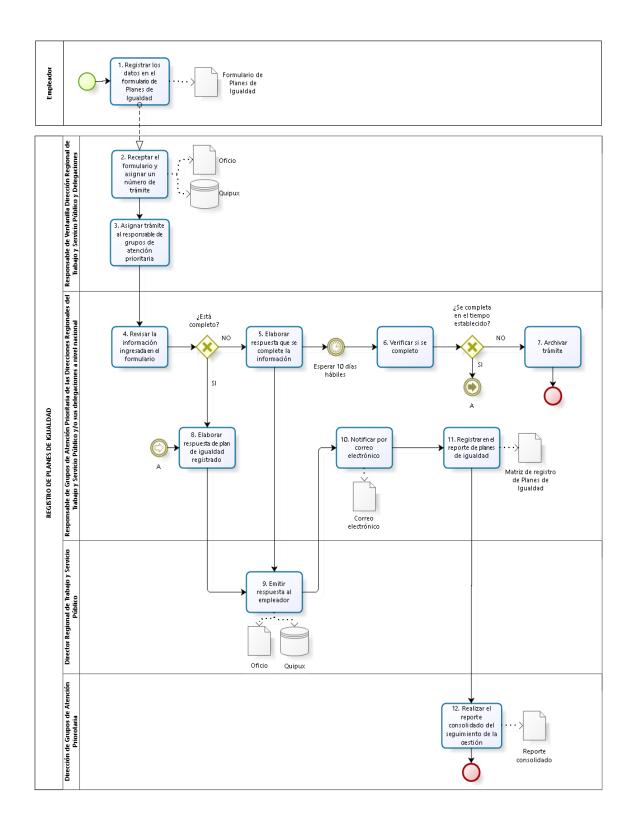
• **Diagnóstico:** Las empresas y/o centros de trabajo deberán realizar un diagnóstico interno de su situación, este diagnóstico consiste en recabar toda la información, datos y estadística sobre la situación actual de su instancia en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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.

#### 6. DESCRIPCIÓN DE INSTRUCTIVO

#### 6.1 RESPRESENTACIÓN GRÁFICA-DIAGRAMA DE FLUJO



# 6.2 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Actividad	Tiempo	Rol	Descripción	Referencia, anexo y/o formato
Registrar los datos en la matriz de información de los Planes de Igualdad	240 minutos (aproximad amente)	Empleador		Matriz de información de los Planes de Igualdad (pestañas en Excel)
			cultura de la empresa y/o centro de trabajo, y responsabilidad social corporativa	

Š	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	

Š	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.	
S	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
9	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.	

°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).
∞	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)	
6	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

No	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	

# 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

#### Resolución Nro. MPCEIP-SC-2024-0014-R

Quito, 19 de enero de 2024

# MINISTERIO DE PRODUCCIÓN, COMERCIO EXTERIOR, INVERSIONES Y PESCA

#### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 52 de la Constitución de la República del Ecuador, "Las personas tienen derecho a disponer de bienes y servicios de óptima calidad y a elegirlos con libertad, así como a una información precisa y no engañosa sobre su contenido y características";

Que, la Ley del Sistema Ecuatoriano de la Calidad establece: "el Sistema Ecuatoriano de la Calidad, tiene como objetivo establecer el marco jurídico destinado a: i) Regular los principios, políticas y entidades relacionados con las actividades vinculadas con la evaluación de la conformidad, que facilite el cumplimiento de los compromisos internacionales en esta materia; ii) Garantizar el cumplimiento de los derechos ciudadanos relacionados con la seguridad, la protección de la vida y la salud humana, animal y vegetal, la preservación del medio ambiente, la protección del consumidor contra prácticas engañosas y la corrección y sanción de estas prácticas; y, iii) Promover e incentivar la cultura de la calidad y el mejoramiento de la competitividad en la sociedad ecuatoriana.";

Que, el Artículo 2 del Decreto Ejecutivo No. 338, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 263 del 9 de junio de 2014 establece: "Sustitúyanse las denominaciones del Instituto Ecuatoriano de Normalización por Servicio Ecuatoriano de Normalización. (...)";

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 559 del 14 de noviembre de 2018, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 387 del 13 de diciembre de 2018, en su Artículo 1 se decreta "Fusiónese por absorción al Ministerio de Comercio Exterior e Inversiones las siguientes instituciones: el Ministerio de Industrias y Productividad, el Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones Extranjeras, y el Ministerio de Acuacultura y Pesca", y en su Artículo 2 dispone "Una vez concluido el proceso de fusión por absorción, modifíquese la denominación del Ministerio de Comercio Exterior e Inversiones a Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca";

Que, en la normativa Ibídem en su artículo 3 dispone "Una vez concluido el proceso de fusión por absorción, todas las competencias, atribuciones, funciones, representaciones, y delegaciones constantes en leyes, decretos, reglamentos y demás normativa vigente, que le correspondían al Ministerio de Industrias y Productividad, al Instituto de Promoción de Exportaciones, e Inversiones Extranjeras, y el Ministerio de Acuacultura y Pesca, serán asumidas por el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones

#### y Pesca";

Que, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MPCEIP-MPCEIP-2023-0028-A, de 8 de junio de 2023, publicado en el cuarto Suplemento Nº 332 del Registro Oficial, de 15 de junio de 2023, se expidió el Tarifario de los Servicios que presta el Servicio Ecuatoriano de Normalización – INEN, y que en su Disposición Derogatoria establece "Deróguese y déjese sin efecto todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se contrapongan con el presente Acuerdo";

Que, el Servicio Ecuatoriano de Normalización, INEN, de acuerdo a las funciones determinadas en el literal b) del artículo 15, de la Ley del Sistema Ecuatoriano de la Calidad, que manifiesta: "b) Formular, en sus áreas de competencia, luego de los análisis técnicos respectivos, las propuestas de normas, reglamentos técnicos y procedimientos de evaluación de la conformidad, los planes de trabajo, así como las propuestas de las normas y procedimientos metrológicos;(...)", ha formulado la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 3210, Postes de aluminio. Requisitos y métodos de ensayo, y mediante Oficio Nro. INEN-INEN-2023-0824-OF, solicita a la Subsecretaría de Calidad, proceda con los trámites pertinentes para su oficialización;

Que, de conformidad con el último inciso del Articulo 8 de la Ley del Sistema Ecuatoriano de la Calidad, el Ministerio de Industrias y Productividad es la institución rectora del Sistema Ecuatoriano de la Calidad; de igual manera lo señala el literal f) del Artículo 17 de la Ley Ibídem el cual establece: "En relación con el INEN, corresponde al Ministerio de Industrias y Productividad; aprobar las propuestas de normas o reglamentos técnicos y procedimientos de evaluación de la conformidad, en el ámbito de su competencia (...)", en consecuencia es competente para aprobar y oficializar con el carácter de VOLUNTARIO, la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 3210, Postes de aluminio. Requisitos y métodos de ensayo, mediante su publicación en el Registro Oficial, a fin de que exista un justo equilibrio de intereses entre proveedores y consumidores;

Que, su elaboración ha seguido el trámite regular de conformidad al Instructivo Interno del INEN para la elaboración y aprobación de documentos normativos del INEN mediante el estudio y participación en Comités Nacionales Espejo establecido en la Resolución Nro. INEN-INEN-2020-0013-R de fecha 14 de septiembre de 2020;

Que, mediante Informe Técnico realizado por la Dirección de Gestión Estratégica de la Calidad y aprobada por el Subsecretario de Calidad contenido en la Matriz de Revisión No. MET-0315 de fecha 19 de enero 2024, recomendó continuar con los trámites de oficialización de la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 3210, Postes de aluminio. Requisitos y métodos de ensayo;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. 11446 del 25 de noviembre de 2011, publicado

en el Registro Oficial No. 599 del 19 de diciembre de 2011, la Ministra de Industrias y Productividad delega a la Subsecretaria de la Calidad la facultad de aprobar y oficializar las propuestas de normas o reglamentos técnicos y procedimientos de evaluación de la conformidad propuestos por el INEN, en el ámbito de su competencia, de conformidad con lo previsto en la Ley del Sistema Ecuatoriano de la Calidad y en su reglamento general; y,

En ejercicio de las facultades que le concede la Ley,

#### **RESUELVE:**

ARTÍCULO 1.- Aprobar y oficializar con el carácter de VOLUNTARIA la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 3210, Postes de aluminio. Requisitos y métodos de ensayo, que, establece los requisitos que deben cumplir las láminas bituminosas modificadas con elastómeros SBS (Estireno-Butadieno-Estireno) adheridas al calor utilizadas como impermeabilizantes.

ARTÍCULO 2.- Disponer al Servicio Ecuatoriano de Normalización, INEN, que de conformidad con el Acuerdo Ministerial No. 11256 del 15 de julio de 2011, publicado en el Registro Oficial No. 499 del 26 de julio de 2011, publique la Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN 3210, Postes de aluminio. Requisitos y métodos de ensayo, en la página web de esa institución, www.normalizacion.gob.ec.

ARTÍCULO 3.- Esta Norma Técnica Ecuatoriana **NTE INEN 3210:2024**, entrará en vigencia desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE en el Registro Oficial.

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Edgar Mauricio Rodriguez Estrada SUBSECRETARIO DE CALIDAD



#### **RESOLUCIÓN No. SB-DTL-2024-0099**

# TOA CAROLINA MURGUEYTIO NUÑEZ DIRECTORA DE TRÁMITES LEGALES

#### CONSIDERANDO:

QUE mediante comunicación ingresada electrónicamente en el Sistema de Calificaciones con hoja de ruta No. SB-SG-2024-00527-E, la Ingeniera Marcela Paulina Pazos Constante, con cédula No. 1803650108, solicitó la calificación como perito valuador en las áreas de bienes inmuebles y bienes agrícolas, entendiéndose que la documentación remitida a la Superintendencia de Bancos es de responsabilidad exclusiva de la parte interesada, que es auténtica y no carece de alteración o invalidez alguna;

QUE el numeral 24 del artículo 62 del Código Orgánico Monetario y Financiero, establece dentro de las funciones otorgadas a la Superintendencia de Bancos, la calificación de los peritos valuadores;

QUE el artículo 4 del capítulo IV "Normas para la calificación y registro de peritos valuadores", del título XVII "De las calificaciones otorgadas por la Superintendencia de Bancos", del libro I "Normas de control para las entidades de los sectores financieros público y privado", de la Codificación de las Normas de la Superintendencia de Bancos, establece los requisitos para la calificación de los peritos valuadores;

QUE el inciso quinto del artículo 6 del citado capítulo IV, establece que la resolución de la calificación tendrá una vigencia de diez (10) años contados desde la fecha de emisión de la resolución;

QUE mediante Memorando No. SB-DTL-2024-0088-M de 18 de enero del 2024, se ha determinado el cumplimiento de lo dispuesto en la norma citada;

QUE el "Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Superintendencia de Bancos", expedido con resolución No. SB-2017-893 de 16 de octubre de 2017, dispone como atribución y responsabilidad de la Dirección de Trámites Legales "e) Calificar a las personas naturales y jurídicas que requieran acreditación de la Superintendencia de Bancos"; y,

QUE mediante acción de personal Nro. 0050 de 17 de enero de 2024 fui nombrada Directora de Trámites Legales, lo cual me faculta para la suscripción del presente documento,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- CALIFICAR** a la Ingeniera Marcela Paulina Pazos Constante, con cédula No. 1803650108, como perito valuador en las áreas de bienes inmuebles y bienes agrícolas en las entidades sujetas al control de la Superintendencia de Bancos.

**ARTÍCULO 2.- VIGENCIA:** la presente resolución tendrá vigencia de diez (10) años, contados desde la fecha de emisión, asignándole el número de registro No. PVQ-2024-02476.

**ARTÍCULO 3.- COMUNICAR** a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros con la presente resolución.

**ARTÍCULO 4.- NOTIFICAR** la presente resolución al correo electrónico oscar\_fabricio-jr@hotmail.com, señalado para el efecto.

**COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE EN EL REGISTRO OFICIAL.**- Dada en la Superintendencia de Bancos, en Quito, Distrito Metropolitano, el dieciocho de enero del dos mil veinticuatro.

Lic. Toa Carolina Murgueytio Nuñez
DIRECTORA DE TRÁMITES LEGALES

LO CERTIFICO. - Quito, Distrito Metropolitano, el dieciocho de enero del dos mil veinticuatro.

Dr. Luis Felipe Aguilar Feijoó SECRETARIO GENERAL

SUPERINTENDENCIA DE BANCOS
CERTIFICO QUE ES FIEL COPIA DEL ORIGINAL

PROPERTO DE LO COPIA DEL ORIGINAL

PROPERTO DE LO COPIA DEL ORIGINAL

PROPERTO DE LO COPIA DEL ORIGINAL

DI LUIS FEIDO AGUILAR

DI LUIS FEIDO AGUILAR

SECRETARIO GENERAL



# Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta **DIRECTOR**

Quito: Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto Telf.: 3941-800

Exts.: 3131 - 3134

www.registroficial.gob.ec

JV/FA

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.