



DIRECTRICES DEL DISTINTIVO SELLO VIOLETA

Tipo norma: Acuerdo Ministerial

Fecha de publicación: 2024-07-03

Estado: Vigente

Fecha de última modificación: No aplica

Número de Norma: 1

Tipo publicación: Registro Oficial Suplemento

Número de publicación: 592

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO INTERMINISTERIAL Nro. MPCEIP-MDT-2024-001-AI

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

Abg. María Sonsoles García León
MINISTRA DE PRODUCCIÓN, COMERCIO EXTERIOR, INVERSIONES Y PESCA

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: "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 el literal 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: "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 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 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 adoptarán 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 Acuerdo Ministerial Nro. 1 de 04 de marzo de 2021, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 415 del 22 de marzo de 2021, el Ministro de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, expidió el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (MPCEIP), estableciendo como misión: "Fomentar la inserción estratégica del Ecuador en el comercio mundial, a través del desarrollo productivo, la mejora de la competitividad integral, el desarrollo de las cadenas de valor y las inversiones";

Que, el artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. 001, señala: "Objetivos institucionales: - Incrementar la inserción estratégica económica y comercial del país en el mundo.- Incrementar la productividad y competitividad del sector acuícola y pesquero. - Incrementar la inversión nacional y extranjera, incentivando un atractivo clima de negocios, transferencia tecnológica e innovación.- Incrementar la productividad, los servicios relacionados, la calidad, el encadenamiento, la asociatividad, la articulación público-privada, el desarrollo de polos productivos y la territorialización de la política productiva, en la industria.- Incrementar el grado de apertura comercial, la promoción y diversificación productiva-exportadora no petrolera.";

Que mediante la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, de 10 de enero de 2023, publicado en el Registro Oficial Suplemento 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 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 20 Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta determina: "(...) El Ministerio del Trabajo creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras (...);

Que mediante Decreto Ejecutivo Nro. 928 de 20 de noviembre de 2023, publicado en el Segundo Registro Oficial Suplemento 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 Capítulo IV del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta determina que el "Sello Violeta" constituye un reconocimiento y marca de excelencia a aquellas empresas que se destaquen en la aplicación de políticas de igualdad, estableciendo los requisitos, procedimiento para su obtención, vigencia, delegación y revocatoria;

Que el artículo 22 y 23 Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta sobre las entidades certificadoras delegadas dispone al Ministerio del Trabajo delegar la revisión de los requisitos y certificación para el "Sello Violeta" y establece los requisitos para la calificación de entidades o empresas certificadoras delegadas.

Que los artículos 25 y 26 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta referente a los incentivos, determina que: "(...) Los ministerios rectores de la producción y el trabajo desarrollarán acciones y estrategias conjuntas para que las empresas que se hagan merecedoras del "Sello Violeta (...) así mismo, que "(...) Los incentivos del sector productivo serán destinados de forma prioritaria a mujeres en su diversidad y sexo genéricas. Se sujetarán conforme la competencia de cada cartera de Estado (...);

Que los artículos 27 y 28 del Reglamento General a la Ley Orgánica para Impulsar la Ley de Economía Violeta referente a los incentivos, determina que: "(...) Los gobiernos autónomos descentralizados podrán otorgar incentivos o beneficios de naturaleza tributaria como la disminución de un porcentaje de tasas y tarifas municipales, de conformidad al artículo 169 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, acorde con la planificación, requerimientos técnicos, requisitos legales y posibilidades financieras que fueren aplicables.". Así mismo, prevé que: "(...) Los gobiernos autónomos descentralizados podrán crear, además, reconocimientos dirigidos a los establecimientos, barrios, colegios, empresas e instituciones y ciudadanía, que promuevan y garanticen el ejercicio de los derechos de las mujeres en su diversidad y sexo genéricas.";

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 Decreto Ejecutivo No. 14 de 23 de noviembre de 2023, el señor Presidente de la República, designó a la Magister María Sonsoles García León, como Ministra de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca.

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; el artículo 1 del Decreto Ejecutivo Nro. 14,, el artículo 18 del Decreto Ejecutivo 928 y, el artículo 17 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, el Ministerio del Trabajo:

ACUERDAN:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES DEL DISTINTIVO "SELLO VIOLETA"

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Art. 1.- Del objeto.- El objeto del presente Acuerdo Interministerial es emitir las directrices para obtener el Distintivo "Sello Violeta", como un reconocimiento para cualquier empresa pública o privada que promueva la diversidad, equidad e inclusión de género y el procedimiento para la delegación de las entidades certificadoras por parte del Ministerio del Trabajo.

Art. 2.- Del ámbito.- El presente Acuerdo Interministerial es de aplicación nacional para las empresas públicas y privadas conforme a lo determinado por la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento General.

Art. 3.- Del Sello Violeta.- Es el distintivo de certificación de diversidad, equidad e inclusión de género en la igualdad de trato y de oportunidades laborales, como un reconocimiento para empresas públicas o privadas, que cumpla con los requisitos normativamente previstos, emitido por parte del Ministerio del Trabajo en reconocimiento a las acciones realizadas en cumplimiento de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento General.

Art. 4.- De las entidades certificadoras delegadas. El Ministerio del Trabajo delegará la revisión de los requisitos y certificación del "Sello Violeta" a entidades que cuenten con una demostrada experiencia, reputación y que han emprendido acciones en favor de los derechos humanos, equidad e inclusión.

Art. 5.- De los criterios de evaluación.- Para la obtención del Distintivo "Sello Violeta" se tomarán en cuenta los principios, normas, acciones e indicadores que demuestren el compromiso del empleador hacia la diversidad, equidad e inclusión de género en el ámbito laboral y productivo, incluyendo criterios que eliminen barreras, brechas salariales, situaciones de violencia, acoso y discriminación, promoción de ascensos y conciliación laboral con las tareas de cuidado, eliminación de permisos discriminatorios de maternidad y lactancia y promoción a la igualdad en la negociación colectiva.

Art. 6.- De las políticas de igualdad.- Los empleadores implementarán acciones que prevengan, promuevan y garanticen el ejercicio de los derechos laborales con enfoque de género incluyendo la eliminación de situaciones de acoso, violencia y discriminación, brechas salariales, barreras laborales, permisos discriminatorios para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y demostrar la participación activa de mujeres en la negociación colectiva y representación en la empresa.

Se tomarán en cuenta los siguientes lineamientos:

1. Selección de personal y contratación con enfoque de género:

- a) Políticas de Igualdad de Oportunidades: implementar políticas claras y explícitas que garanticen la igualdad de oportunidades para todas las personas durante el proceso de selección, independientemente de su género u otras características personales.
- b) Publicación de Anuncios Inclusivos: redactar anuncios de empleo de manera inclusiva, utilizando un lenguaje neutral en cuanto al género y evitando términos que puedan sesgar la postulación hacia un género en particular.
- c) Diversificación de los Canales de Reclutamiento: utilizar una variedad de canales de reclutamiento para llegar a una audiencia diversa y asegurarse de que las oportunidades laborales se presenten de manera equitativa tanto a mujeres como a hombres.
- d) Evaluación Objetiva de Competencias: utilizar criterios de evaluación objetivos y basados en competencias para seleccionar a los candidatos, evitando sesgos de género en la evaluación de habilidades, experiencia y capacidades.
- e) Entrevistas Estructuradas: realizar entrevistas estructuradas con un conjunto predefinido de preguntas para todos los candidatos, lo que ayuda a asegurar que se evalúen consistentemente las habilidades y competencias relevantes para el puesto.
- f) Sensibilización y Capacitación: capacitar a los responsables de la selección de personal en la identificación y mitigación

de sesgos de género, así como en la promoción de la diversidad e inclusión en el proceso de contratación.

g) Monitoreo y Análisis de Datos: realizar un seguimiento regular de los datos de contratación y analizar la composición de género de la fuerza laboral para identificar posibles disparidades y tomar medidas correctivas si es necesario.

2. La remuneración y salarios:

a) Políticas de Equidad Salarial: implementar políticas claras de equidad salarial que garanticen que las personas que desempeñan roles similares o equivalentes reciban una remuneración justa y equitativa, independientemente de su género

b) Análisis de Brecha Salarial: realizar análisis periódicos de la brecha salarial de género dentro de la organización para identificar posibles disparidades y tomar medidas correctivas.

c) Transparencia Salarial: promover la transparencia en cuanto a los salarios y beneficios, asegurando que todas las personas dentro de la organización tengan acceso a información clara y detallada sobre la estructura salarial y los criterios de remuneración.

d) Evaluación Objetiva del Desempeño: basar las decisiones de remuneración en una evaluación objetiva del desempeño y las competencias de cada empleado, evitando cualquier tipo de sesgo de género en la asignación de aumentos salariales o bonificaciones.

e) Monitoreo y Reporte: establecer sistemas de monitoreo y reporte para seguir de cerca la evolución de la igualdad de género en la remuneración y los salarios, y proporcionar informes regulares sobre los avances realizados y las áreas de mejora identificadas.

3. Los ascensos y desarrollo profesional:

a) Criterios Transparentes de Evaluación: establecer criterios claros y transparentes para evaluar el desempeño y el potencial de los empleados, asegurando que sean objetivos y estén libres de sesgos de género.

b) Capacitación en Habilidades de Liderazgo: ofrecer programas de capacitación en habilidades de liderazgo y gestión del talento que estén disponibles para todos los empleados, independientemente de su género, para fomentar el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para roles de liderazgo.

c) Promoción Basada en Mérito: garantizar que los ascensos y las oportunidades de desarrollo profesional se otorguen en función del mérito y el desempeño, en lugar de factores como el género, la edad o la afiliación personal.

d) Diversificación de los Comités de Evaluación: formar comités de evaluación y promoción diversificados en términos de género, que estén compuestos por personas de diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales, para garantizar una evaluación imparcial y equitativa de los candidatos.

e) Programas de Desarrollo de Talento: diseñar y ofrecer programas de desarrollo de talento específicos para mujeres, dirigidos a fortalecer habilidades clave y competencias necesarias para avanzar en sus carreras profesionales y ocupar roles de liderazgo.

f) Monitoreo y Seguimiento: realizar un seguimiento regular de las métricas de ascensos y desarrollo profesional desglosadas por género, y analizar los resultados para identificar posibles brechas y tomar medidas correctivas si es necesario.

4. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa:

a) Políticas de Igualdad de Género: establecer políticas claras y explícitas que promuevan la igualdad de oportunidades y la diversidad de género en todos los niveles de la organización.

b) Sensibilización y Formación: impartir programas de sensibilización y formación sobre igualdad de género y diversidad, dirigidos a todos los empleados, para promover una cultura organizacional inclusiva.

c) Promoción de la Diversidad en Roles de Liderazgo: fomentar la diversidad de género en roles de liderazgo y altos cargos dentro de la organización, lo que puede contribuir a cambiar la cultura organizacional y a promover una mayor equidad salarial en todos los niveles.

d) Monitoreo y Reporte: realizar un seguimiento regular de la composición de género en todos los niveles de la organización y publicar informes periódicos sobre la igualdad de género y la diversidad.

5. Las capacitaciones:

a) Equidad en la Capacitación y Oportunidades de Aprendizaje: asegurar que todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades de capacitación y aprendizaje, así como a asignaciones de proyectos que contribuyan a su crecimiento y desarrollo profesional.

b) Desarrollo de Competencias Profesionales: ofrecer programas de desarrollo profesional que aborden las necesidades específicas de mujeres y hombres, asegurando que tengan acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y crecimiento en la empresa.

c) Evaluación y Retroalimentación Continua: realizar evaluaciones periódicas de la efectividad de los programas de capacitación y recopilar retroalimentación de los empleados para identificar áreas de mejora y hacer ajustes según sea necesario.

6. En cuanto a la prevención de la discriminación, acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo:

a) Políticas Claras y Explícitas: establecer políticas claras y explícitas que prohíban la discriminación, el acoso laboral y sexual en todas sus formas, y comunicarlas de manera efectiva a todos los empleados.

b) Formación y Sensibilización: impartir formación periódica y obligatoria sobre la prevención de la discriminación, el acoso laboral y sexual, incluyendo información sobre los derechos y responsabilidades de los empleados, así como sobre cómo identificar y denunciar conductas inapropiadas.

c) Canales de Denuncia Seguros: implementar canales de denuncia seguros y confidenciales para que los empleados

puedan reportar incidentes de discriminación, acoso laboral o sexual sin temor a represalias.

d) Apoyo a las Víctimas: proporcionar medidas administrativas de protección según sea necesario.

e) Revisión Periódica de Políticas y Prácticas: realizar revisiones periódicas de las políticas y prácticas relacionadas con la prevención de la discriminación y el acoso laboral y sexual, y hacer ajustes según sea necesario para abordar nuevas preocupaciones o desafíos.

7. La comunicación y lenguaje incluyente:

a) Crear políticas y guías de comunicación inclusiva: desarrollar políticas y guías de comunicación inclusiva que proporcionen orientación sobre el uso de un lenguaje respetuoso y equitativo en todas las formas de comunicación interna y externa.

b) Capacitación en lenguaje inclusivo: ofrecer capacitación y sensibilización sobre el uso de un lenguaje inclusivo a todos los empleados, con el fin de aumentar la conciencia sobre la importancia de la comunicación respetuosa y equitativa.

c) Sensibilización sobre lenguaje inclusivo: promover la sensibilización sobre la importancia del lenguaje inclusivo entre los empleados y fomentar prácticas de comunicación respetuosas y equitativas en todos los aspectos de la vida laboral.

8. Las evidencias de haber implementado procedimientos claros, imparciales y transparentes para la denuncia e investigación de casos de acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación y violencia contra la mujer:

a) Desarrollar Políticas y Procedimientos: establecer políticas y procedimientos escritos y detallados que definan claramente qué constituye el acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación y violencia contra la mujer, así como los pasos a seguir para denunciar y abordar estos comportamientos.

b) Formación y Sensibilización: proporcionar formación periódica y obligatoria sobre los procedimientos de denuncia e investigación, así como sobre los derechos y responsabilidades de los empleados en relación con el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo.

c) Canal de Denuncia Confidencial: establecer un canal de denuncia confidencial y accesible para que los empleados puedan informar de forma segura cualquier incidente de acoso, discriminación o violencia, sin temor a represalias.

d) Asignar Recursos y Personal Capacitado: destinar recursos humanos y técnicos adecuados para la implementación efectiva de los procedimientos de denuncia e investigación, incluyendo personal capacitado en la gestión de casos de acoso y discriminación.

e) Investigación Imparcial y Completa: realizar investigaciones imparciales, exhaustivas y transparentes de todas las denuncias recibidas, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas y respetando los derechos de todas las partes.

f) Protección de las Víctimas: tomar medidas administrativas para proteger a las víctimas de acoso, discriminación o violencia durante el proceso de investigación.

g) Consecuencias para los Perpetradores: establecer consecuencias claras y proporcionales para los perpetradores de acoso, discriminación o violencia, que pueden incluir medidas disciplinarias hasta la terminación del empleo en casos graves.

h) Transparencia y Comunicación: mantener a las partes interesadas informadas sobre el proceso de investigación y los resultados de las denuncias, siempre que sea posible, respetando la confidencialidad de las partes involucradas.

i) Revisión y Mejora Continua: realizar revisiones periódicas de los procedimientos de denuncia e investigación para identificar áreas de mejora y hacer ajustes según sea necesario para garantizar su efectividad y eficacia.

Un ambiente de trabajo inclusivo, con enfoque en la diversidad:

a) Promover una Cultura de Inclusión: fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva la inclusión de todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, edad u otras características.

b) Políticas de No Discriminación: establecer políticas claras y explícitas de no discriminación que prohíban cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual basado en el género u otras características protegidas.

c) Fomentar la Diversidad en la Contratación: implementar prácticas de contratación que promuevan la diversidad de género, asegurando que se consideren candidatos de diversos orígenes y experiencias para todas las posiciones.

d) Capacitación en Sensibilización y Diversidad: ofrecer programas de formación y sensibilización sobre diversidad e inclusión, incluyendo información sobre estereotipos de género y sesgos inconscientes, para aumentar la conciencia y promover un ambiente de trabajo más inclusivo.

e) Monitoreo y Evaluación: realizar un seguimiento regular de los indicadores de diversidad e igualdad de género en la organización y evaluar los progresos realizados hacia la creación de un ambiente de trabajo más inclusivo.

CAPÍTULO II

DE LA DELEGACIÓN A LAS ENTIDADES CERTIFICADORAS

Art. 7.- De la postulación y requisitos. El Ministerio del Trabajo receptorá la solicitud de las entidades postulantes, a través del Sistema de Gestión Documental dirigido a la máxima autoridad, las cuales deberán presentar:

1. El fundamento que motiva solicitar ser una entidad o empresa delegataria para la verificación y cumplimiento de los requisitos.

2. Documento que acredite la experiencia en el diseño o construcción de políticas públicas enfocadas en la reducción de brechas de género, que hayan emprendido acciones en favor de la política pública Economía Violeta 2021-2025; que evidencien su trabajo hacia la difusión y capacitación a organizaciones, tanto públicas como privadas sobre la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta por más de un año.

3. Demostrar una clara estrategia y plan de acción para poner en marcha medidas concretas para implementar la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.

4. Acciones que evidencien la participación laboral de las mujeres; y reduzcan las brechas salariales de género; e incrementen la presencia de mujeres en cargos de toma de decisión y/o ascensos.
5. Documento oficial que acredite el permiso de funcionamiento de la entidad requirente para ser certificadora delegada.
6. Cumplimiento de las obligaciones laborales a la fecha de la solicitud.

La veracidad de la información y documentación presentada será de exclusiva responsabilidad del postulante, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o penales de conformidad con la normativa vigente aplicable para este efecto.

Art. 8.- Del procedimiento para la calificación por parte del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo para otorgar la delegación a las entidades postulantes realizará: Análisis de la información y verificación de requisitos.

1. En caso de existir observaciones respecto de la solicitud y los requisitos, se concederá un término de diez (10) días para su subsanación, en caso de persistir lo observado transcurrido dicho término, se procederá a su archivo, sin perjuicio de que la entidad pueda presentar una nueva postulación.
2. En caso de no cumplir con los parámetros expresos en el artículo 7, el Ministerio del Trabajo formalizará la negativa de oficio, de manera inmediata.

Art. 9.- De la resolución. El Ministerio del Trabajo otorgará la delegación mediante resolución administrativa, la cual será emitida por la máxima autoridad de esta Cartera de Estado.

Art. 10.- De la vigencia de la delegación. La resolución de delegación para la verificación y cumplimiento de los requisitos y entrega del distintivo "Sello Violeta", tendrá la vigencia de un año a partir de la fecha de su emisión.

Art. 11.- De la revocatoria. El Ministerio del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá iniciar un proceso de revocatoria de la delegación a las entidades certificadoras delegadas para la verificación y cumplimiento de los requisitos y entrega del distintivo "Sello Violeta", por las siguientes causales:

1. Al comprobar inconsistencia en los documentos e información proporcionados para obtener la delegación.
2. Al incumplimiento de la obligación de verificar estrictamente los requisitos para obtener el Distintivo "Sello Violeta".
3. Cualquier tipo de acción u omisión cometida en contra de los principios en la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta y su Reglamento de aplicación.
4. Al haber sido sancionado por denuncia presentada por un trabajador debido a discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación o violencia contra la mujer.
5. Al encontrarse en mora o mantener glosas o títulos de crédito en el Certificado de Cumplimiento de Obligaciones emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La revocatoria implica el impedimento de solicitar nuevamente la postulación como entidad certificadora delegada.

CAPÍTULO III

DE LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO "SELLO VIOLETA"

Art. 12.- De los requisitos.- Las entidades certificadoras delegadas deberán verificar los siguientes requisitos:

1. Formulario de solicitud de postulación para la obtención del Distintivo "Sello Violeta" (Anexo).
2. Nómina de trabajadores;
3. Aviso de entrada al IESS de los trabajadores;
4. Roles de pago de los últimos tres meses de los trabajadores;
5. Justificativo del pago de los fondos de reserva de los trabajadores (anual o mensual);
6. Justificativo de la entrega de útiles, instrumentos y materiales con medidas antropométricas para la ejecución del trabajo (cuando sea aplicable);
7. Justificativo de la entrega de vestimenta (ropa) para el trabajo (cuando sea aplicable); con medidas antropométricas;
8. Documento que demuestre no encontrarse en mora o mantener glosas o títulos de crédito en el Certificado de Cumplimiento de Obligaciones emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
9. Documentos que demuestren el cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales registrado en el Ministerio del Trabajo.
10. Cumplir con los criterios descritos en el artículo 6 del presente Acuerdo.
11. No haber sido sancionado por denuncia presentada por un trabajador debido a: discriminación, acoso laboral, acoso sexual laboral o violencia contra la mujer en los últimos tres (3) años.
12. Registro del Plan de Igualdad.
13. Manual de Puestos acorde a la normativa vigente.
14. Nómina de Talento Humano /Recursos humanos que incluya los Ascensos y Desarrollo Profesional.
15. Registro de capacitaciones ejecutadas en el último año.
16. Implementación de la normativa vigente para eliminar el acoso, violencia y discriminación.

En el caso de que el empleador cuente con cincuenta (50) o más trabajadores; adicionalmente se requerirá:

- a) Justificativo de la prestación del servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los trabajadores;
- b) Contar con un lactario (aplica de manera temporal si la empresa tiene una mujer en período de lactancia, o de manera permanente si la empresa cuenta con cincuenta (50) o más mujeres en edad fértil);

Los postulantes podrán presentar cualquier otra documentación y/o información de la que se desprenda la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades.

Art. 13.- Del procedimiento. Las empresas públicas o privadas que desean postular al Distintivo "Sello Violeta" deberán presentar la solicitud suscrita por el representante legal, ante las entidades certificadoras delegadas con los requisitos descritos en el artículo 12.

Una vez presentada la solicitud la entidad certificadora delegada deberá iniciar el proceso y análisis de la información que proporcionó la empresa pública o privada en el plazo de sesenta (60) días, el cual concluirá con un informe final que sustente aprobación o negativa al otorgamiento del Distintivo "Sello Violeta", el mismo que será remitido a la máxima autoridad del Ministerio del Trabajo para el trámite correspondiente.

Las entidades certificadoras delegadas deberán notificar la negativa a las postulantes debidamente sustentada.

Art. 14.- De la Resolución de la entrega del Distintivo "Sello Violeta". El Ministerio del Trabajo una vez que conozca el informe final de aprobación por parte de las entidades certificadoras delegadas, otorgará la Resolución del "Sello Violeta" y su distintivo.

Art. 15.- De la vigencia. El Distintivo "Sello Violeta" tendrá una duración de 1 año contado a partir de la fecha de su resolución de entrega, y podrá ser renovado por periodos iguales de manera indefinida, previo a la actualización de los documentos presentados como requisitos.

CAPÍTULO IV

DE LOS BENEFICIOS DE LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO "SELLO VIOLETA.

Art. 16.- De los beneficios que se otorgan por parte del Ministerio del Trabajo.

Todo empleador que obtenga el distintivo Sello Violeta, gozará de los siguientes beneficios:

1. No se realizarán inspecciones de oficio a las empresas que cuenten con el Distintivo "Sello Violeta" durante su vigencia, excepto en los casos en que se interpusiera en su contra una denuncia en la Inspectoría de trabajo competente.
2. Las empresas públicas o privadas que hayan obtenido el Distintivo "Sello Violeta" podrán hacer uso del mismo en sus productos o publicaciones.
3. Acceder al programa de capacitaciones y atención administrativa preferencial brindadas por parte del Ministerio del Trabajo de manera prioritaria.
4. Difusión gratuita en la página institucional del Ministerio del Trabajo de las empresas públicas o privadas que hayan obtenido el Distintivo "Sello Violeta".
5. Publicación de las empresas públicas o privadas que hayan obtenido el Distintivo "Sello Violeta" con impacto a escala nacional e internacional con apoyo de cooperación no gubernamental y la academia.
6. Notificación directa y preferencial de la normativa emitida por el Ministerio del Trabajo en el ámbito laboral.
7. Reconocimiento y mención pública en eventos nacionales e internacionales de las empresas que cuentan con el distintivo "Sello Violeta".

Beneficios que se otorgan desde el Ministerio de Producción Comercio Exterior, Inversiones y Pesca:

1. Prioridad para participar en eventos de promoción, ruedas de negocios nacionales e internacionales, ferias comerciales nacionales e internacionales, vinculación con canales digitales y vitrinas comerciales.
2. Prioridad para acceder a asesorías técnicas en el diseño de plan de negocios, imagen corporativa, productos y empaques; asesorías técnicas en obtención de permisos y certificaciones sanitarias, licencias de importación y exportación, registros de importación y exportación y otros.
3. Prioridad para participar en capacitaciones sobre diversos temas de interés para emprendimientos y empresas, temas acuícolas y pesqueros y demás temas relacionados con esta Cartera de Estado.
4. Mayor visibilidad a nivel local e internacional a través de la publicación en la página web y plataformas institucionales del listado de empresas que cuentan con el distintivo "Sello Violeta" y la implicación del mismo.
5. Poner en conocimiento de nuestros socios comerciales, el alcance de la iniciativa del sello violeta en el país y poner a su disposición un listado constantemente actualizado de las empresas públicas o privadas que lo ostentan.
6. Identificar socios comerciales con iniciativas similares, generar contactos entre las empresas públicas o privadas que hayan sido acreedoras del Distintivo "Sello Violeta", y gestionar actividades específicas de cooperación bilateral.
7. A las compañías que cuenten con el Distintivo "Sello Violeta" en el momento del proceso de selección de las empresas para participación en ferias y misiones internacionales, recibirán +1 puntos en la categoría de certificaciones (cabe señalar que las certificaciones nacionales no tienen puntuación adicional). En el caso que la empresa ya cuente con una certificación internacional y adicional cuente con el sello violeta, se le otorgará +0.5 adicional.
8. Otorgar puntos adicionales dentro de la Metodología de selección de las empresas que soliciten un contrato de inversión y que cuenten con Sello Violeta, una vez que se establezca dicha metodología.
9. Conceder exoneraciones parciales o porcentuales de tasa por los servicios que presta la Subsecretaría de Recursos Pesqueros, un vez que la entidad pertinente emita su pronunciamiento pertinente.
10. Implementar ferias y festivales gastronómicos con la participación de las mujeres de la pesca artesanal y empresas con sello violeta.
11. Prioridad de atención en registros y obtención de licencias de importación o exportación.
12. Incluir dentro del formulario de la Ventanilla Única Ecuatoriana (V.U.E.) un campo que indique si la instituciones públicas o privadas cuenta con el Distintivo "Sello Violeta.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca deberá reglamentar el procedimiento para la entrega de los beneficios en el ámbito de sus competencias a las empresas públicas o privadas que cuenten con el Distintivo "Sello Violeta" vigente.

SEGUNDA.- Las entidades certificadoras delegadas deberán obligatoriamente remitir de manera trimestral o cuando lo requiera al Ministerio del Trabajo, el registro de las empresas postulantes del Distintivo "Sello Violeta".

TERCERA.- La máxima autoridad del Ministerio del Trabajo delegará la unidad de gestión responsable para conocer la postulación y la revisión de los requisitos para la delegación de las entidades certificadoras delegadas y el cumplimiento de entrega de beneficios por parte de esta Cartera de Estado.

CUARTA.- El Ministerio del Trabajo podrá realizar inspecciones de trabajo para verificar la efectiva aplicación de las acciones implementadas en la prevención, promoción y garantía de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente Acuerdo Interministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

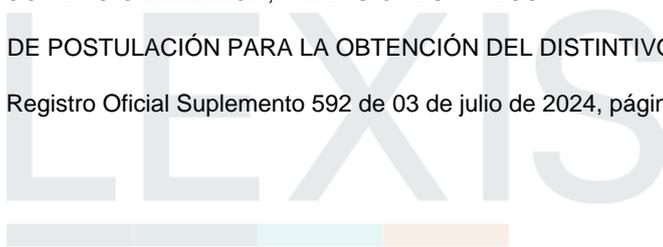
Dado en el Distrito Metropolitano de la ciudad de Quito a los días 11 del mes de junio de 2024.

Abg. Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa
MINISTRA DEL TRABAJO

Abg. María Sonsoles García León
MINISTRA DE PRODUCCIÓN, COMERCIO EXTERIOR, INVERSIONES Y PESCA.

FORMULARIO DE SOLICITUD DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL DISTINTIVO

Nota: Para leer Formulario, ver Registro Oficial Suplemento 592 de 03 de julio de 2024, página 19.



Título de la norma: DIRECTRICES DEL DISTINTIVO SELLO VIOLETA

Síguenos



Escríbenos



Contacto

- Quito: 02 476 7750
- Guayaquil: 098 559 0298
- Cuenca: 099 682 1773