

ACUERDO Nro. MMDH-MMDH-2023-0008-A**SRA. ABG. PAOLA ELIZABETH FLORES JARAMILLO
MINISTRA DE LA MUJER Y DERECHOS HUMANOS****CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 3 numeral 1 de la Constitución de la República señala los como uno de los deberes primordiales del Estado el de garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Que, el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Así como también menciona que nadie podrá ser discriminado por razones de sexo, identidad de género, ni por cualquier distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el artículo 66 numeral 1 de la Constitución de la República reconoce el derecho a la vida, el numeral 3, el derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Que, el artículo 154 de la Constitución de la República menciona 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 administrativas que requiera su gestión.

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República expresa que 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 7 de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer** “Convención de Belém Do Pará” **determina que el Estado condena** todas las formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a) abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades,

sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

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

Que, el artículo 2.2 del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, C 190 de la Organización Internacional del Trabajo, señala que este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. 1. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. 2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Que, el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, establece que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Que, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General Nro. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, en el párrafo 30 recomienda que los Estados partes apliquen medidas preventivas: f) fomentar, mediante el uso de incentivos y modelos de responsabilidad empresarial y otros mecanismos, la participación del sector privado, en particular de las empresas y las sociedades transnacionales, en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer y en el aumento de su responsabilidad por este tipo de violencia dentro del alcance de su acción.

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres establece que las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda en su diversidad, tienen derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades contemplados en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y en la normativa vigente, que comprende, entre otros, 1. A una vida libre de violencia en el

ámbito público y privado, que favorezca su desarrollo y bienestar.

Que, el artículo 12 de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres determina que los ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, entre los que se encuentra el laboral que comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Que, el artículo 20 de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres establece que la rectoría del Sistema Nacional Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres está a cargo del ente rector de Justicia y Derechos Humanos y Cultos, actual Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, que tiene la facultad de convocar a cualquier otra entidad pública, privada o de la sociedad civil para dar cumplimiento a lo establecido en la mencionada Ley.

Que, el artículo 21 de Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres establece que serán atribuciones del ente rector del Sistema, entre otras, las siguientes: 3. Formular y emitir política pública en temas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres; 8. Promover la participación activa del sector público y privado, cooperación internacional y sociedad civil organizada en programas de prevención, atención, protección y reparación de la violencia contra las mujeres; 16. Establecer mecanismos de coordinación interinstitucionales, tanto en el ámbito nacional y local para la implementación de las políticas públicas de erradicación de la violencia hacia las mujeres.

Que, el artículo 41 de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres establece las medidas para la prevención y dispone que el Estado, a través de las entidades que conforman el Sistema, en el ámbito de sus competencias, aplicarán políticas, planes, programas, proyectos, lineamientos y acciones, sin perjuicio de las funciones establecidas para cada institución, entre otras, 2. Diseñar modelos, protocolos y demás normativa de coordinación interinstitucional para la prevención de violencia contra las mujeres, que contemplen y definan la articulación de las acciones especializadas; 5. Generar un mecanismo de coordinación con las organizaciones de la sociedad civil, para implementar y fortalecer políticas de prevención de violencia contra las mujeres, a nivel territorial. También determina que, en cumplimiento del principio de corresponsabilidad, las instituciones privadas y organizaciones sociales aplicarán lo correspondiente según su ámbito y competencia, en atención a las disposiciones y principios rectores contemplados en la normativa.

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta señala que el sector ejecutivo determinará incentivos para la participación de las mujeres en los distintos espacios de la sociedad tanto en el sector público como privado, tales como: laboral, profesional, empresarial, directivo y político.

Que, el artículo 9 de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta establece medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el

trabajo, al respecto señala que las empresas que cuenten con veinticinco o más trabajadores deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual y determinar procedimientos específicos para su prevención y para atender las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este acoso.

Que, el artículo 16 de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta reconoce que el Estado a través de las entidades competentes, desarrollará e implementará políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, considerando, entre otras, las siguientes acciones: 1. En capacitación, 2. En investigación: c) Identificar las causas y consecuencias de discriminación, violencia de género y desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral; d) Desarrollar propuestas preventivas contra el acoso sexual, laboral y la violencia de género en los espacios de trabajo, públicos y privados. 3. En profesionalización, 4. En políticas activas de empleo y 5. En políticas pasivas de empleo.

Que, el artículo 18 de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado establece las obligaciones del Estado y dispone que este tendrá la responsabilidad de prevenir vulneraciones, respetar, proteger, garantizar y promover el acceso a los derechos laborales de las personas trabajadoras en el ejercicio del derecho a cuidar de un tercero, al autocuidado y a ser cuidado. En aquellos casos donde no exista norma expresa en las leyes pertinentes que reglen el talento humano tanto del sector público como privado, el Empleador al menos garantizará un régimen de licencias y permisos no remunerados para su pleno goce.

Que, el artículo 79 del Código de Trabajo determina que a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Que, el artículo 1 del Decreto Ejecutivo Nro. 609 del 29 de noviembre del 2022 dispone: cámbiese la denominación de la Secretaría de Derechos Humanos por Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos como entidad de derechos público, con personería jurídica dotada de autonomía administrativa y financiera.

Que, en ediciones anteriores y con el apoyo de la GIZ, se ha realizado la convocatoria a las empresas del país, para el reconocimiento y obtención del “**Sello Empresa Segura, Libre De Violencia Y Discriminación Contra Las Mujeres**”, siendo parte del Comité Especial Evaluador, la Cámara de Industrias y Producción, La Escuela Politécnica Nacional y la organización Mujeres por Ecuador,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la normativa aplicable:

ACUERDA:

REGULAR LA OBTENCIÓN, USO Y FUNCIONAMIENTO DEL SELLO EMPRESA SEGURA, LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES

Artículo 1.- Objetivo. El presente Acuerdo tiene como objetivo regular la obtención, uso y funcionamiento del Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres; emitir criterios para el desarrollo de las ediciones del referido sello; y establecer disposiciones respecto al proceso y las entidades que intervienen este.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. El presente Acuerdo será de aplicación a nivel nacional para las empresas postulantes, nacionales o extranjeras que operen en territorio ecuatoriano; y las entidades y organizaciones que intervienen en el proceso de reconocimiento Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres.

Artículo 3.- Principios. En la aplicación de este Acuerdo Ministerial se observarán los principios de igualdad y no discriminación, publicidad, transparencia, coordinación institucional y confidencialidad respecto a la información de las Empresas.

Artículo 4.- Finalidad del sello. El Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres, tiene como finalidad incentivar y reconocer a empresas privadas o públicas que promuevan la cero tolerancia hacia la violencia contra las mujeres y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e implementen acciones para prevenir la discriminación y la violencia contra las mujeres, haciendo visible este logro, al interior, como en la comunidad en la que interactúan, a nivel nacional e internacional.

Artículo 5.- Organización general de las ediciones del sello. El Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos liderará el proceso para la obtención, uso y funcionamiento del Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres y podrá convocar a otras entidades públicas y privadas, a auspiciar o formar parte de la convocatoria o del Comité Especial.

Artículo 6.- Criterios. Para obtener el reconocimiento de “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres”, el Comité tomará en consideración los siguientes criterios:

Instrumentos de gestión que incluyan:

1. Código de Ética vigente y difundido, que rechace la violencia y discriminación contra las mujeres en cualquiera de sus formas.
2. Reglamento interno aprobado por el Ministerio de Trabajo que incluye criterios de no discriminación en la contratación de personal, crecimiento profesional y asensos dentro de la empresa, así como sanciones en casos de violencia o discriminación contra las mujeres.
3. Política interna que contenga medidas de acción afirmativa para la contratación de mujeres víctimas de violencia.
4. Política interna de marketing que promueva la igual de género entre hombres y

mujeres.

5. Política, Protocolo o Ruta de prevención, protección y atención frente a casos de violencia contra la mujer.
6. Reglamento de Salud Ocupacional que contemple como riesgos psicosociales: Discriminación, acoso, abuso, violencia en todas sus formas, incluida la sexual,

Práctica cotidiana:

1. Difunde e informa sostenidamente a través del, sobre prevención de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
2. Promueve procesos de capacitación interna sobre la no violencia contra las mujeres y sobre la igualdad de oportunidades.
3. Implementa políticas de cuidado, como guarderías infantiles para los hijos e hijas de sus colaboradoras/es o medidas análogas.
4. Cumple, implementa, y da seguimiento de las rutas, protocolos, reglamentos internos de atención y apoyo en casos de violencia o discriminación contra las mujeres.
5. Brinda posibilidades de capacitación o ascenso para las mujeres y promover su acceso a puestos de responsabilidad y liderazgo.
6. Promueve la incorporación de mujeres en procesos de formación técnica que beneficien tanto a ellas como a la empresa.

Trabajo con y hacia la comunidad:

1. Incluye, dentro de sus planes de Responsabilidad Social, acciones de prevención de la violencia y no discriminación que promueva el derecho a una vida libre de violencia contra las mujeres.
2. La empresa se encarga de difundir mensajes de prevención de violencia contra las mujeres y de igualdad entre mujeres y hombres.
3. Desarrolla o apoya campañas o estrategias de comunicación para promover la igualdad y la prevención de la violencia contra las mujeres.

Artículo 7.- Duración y beneficios del sello. El Reconocimiento a los ganadores de cada edición, tendrá una duración de dos años y podrán hacer uso del logo o imagen del Sello “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las mujeres” en su papelería, empaques, materiales comunicacionales u otros.

Artículo 8.- Difusión de buenas prácticas. El Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, podrá difundir las buenas prácticas de las empresas que han obtenido el Sello Empresa Segura, previo su consentimiento.

Artículo 9.- Atribuciones del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos.- El Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos tendrá las siguientes atribuciones:

1. Convocará cada edición anual a las empresas para su postulación;
2. Convocará a los integrantes del Comité Especial Interinstitucional;
3. Dará seguimiento al cumplimiento de las fases del proceso; y,
4. Coordinará la ceremonia pública de entrega del Sello “Empresa segura, libre de violencia y discriminación contra las mujeres”

Artículo 10.- Integración del Comité Especial Interinstitucional. El Comité Especial Interinstitucional para la edición anual de la obtención, uso y funcionamiento del sello empresa segura, libre de violencia y discriminación contra las mujeres, estará conformado por la máxima Autoridad o el delegado de las siguientes instituciones:

1. Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, quien lo presidirá.
2. Ministerio de Trabajo
3. Ministerio de Industrias y Producción
4. Servicio de Contratación Pública, SERCOP
5. Una de las asociaciones gremiales relacionadas con el ámbito del reconocimiento integrará el Comité Especial.
6. Una Institución de Educación Superior
7. Una Organización de la Sociedad Civil
8. Consejo Nacional para la Igualdad de Género

Se procurará que una entidad de cooperación internacional otorgue asistencia técnica en el proceso hasta la consolidación de este reconocimiento en las entidades estatales y gremiales que lo lideran.

Artículo 11.- Funciones del Comité Especial Interinstitucional. El Comité Especial velará por el cumplimiento de lo establecido en las bases para el reconocimiento, revisará la consistencia de la información enviada por las empresas, teniendo en cuenta los criterios de autoevaluación, así como la asignación del puntaje obtenido a partir de las mejoras logradas desde el momento de la postulación.

El Comité Especial resolverá en última instancia objeciones interpuestas sobre algún reconocimiento otorgado, pudiendo decidir por el retiro de este y exigir su devolución cuando se haya incurrido en actos de violencia contra las mujeres y cualquier forma de discriminación, o cuando teniendo conocimiento de situaciones de violencia contra las mujeres o intrafamiliar, no se haya actuado conforme a los criterios que ameritó la distinción.

Artículo 12.- Excusa y sustitución de integrantes del Comité. En caso de darse la postulación de empresas donde uno de sus socios, accionistas o personas que tengan participación en las mismas, forme parte del Comité, deberá presentar la respectiva excusa, y será sustituido por otra persona.

Artículo 13.- Quórum y votaciones. El quórum de instalación de las sesiones del Comité Especial y de las decisiones que tome, será con la mitad más uno de sus integrantes.

El quórum para la toma de decisiones será de la mitad más uno de quienes integran el Comité Especial.

Quién preside el Comité Especial Interinstitucional, tendrá el voto dirimente.

Artículo 14.- Presidencia del Comité Especial Interinstitucional. El Comité Especial Interinstitucional tendrá una presidencia que será ejercida por la Ministra o Ministro de la Mujer y Derechos Humanos o su delegado. Tendrá como funciones la de convocar al Comité, dirigir las sesiones y las demás que fueren necesarias para el cumplimiento de lo

previsto como funciones del Comité y que se encuentran en este Acuerdo Ministerial. Convocará al Comité Especial para la aprobación del Instructivo de Funcionamiento del Comité Especial Interinstitucional y de otros aspectos relacionados con el Reconocimiento Empresa Segura Libre de Violencia contra las Mujeres.

Para la conformación del Comité Especial Interinstitucional, el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, anualmente realizará la invitación a los miembros de las asociaciones gremiales relacionadas con el ámbito del reconocimiento, las organizaciones de la sociedad civil y a las universidades y escuelas politécnicas, considerando los principios de participación, igualdad y alternabilidad.

Artículo 15.- Designación de secretario/a del Comité Especial Interinstitucional. La función de secretario o secretaria del Comité Especial Interinstitucional será ejercida por una persona que será designada de entre quienes integran el Comité. Tendrá como funciones la constatación del quórum de instalación, tomar votación, anunciar los resultados, elaborar el acta de las reuniones del Comité y certificar documentos.

Artículo 16.- Equipo Técnico. El Comité Especial Interinstitucional definirá los miembros del Equipo Técnico que brindará acompañamiento durante la fase de mejoras y de la valoración final, con base a los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

Artículo 17.- Líneas de acción de instituciones públicas. Las líneas de acción de los actores determinados en la Política Pública de Economía Violeta se entenderán en el marco del presente Acuerdo Ministerial, en virtud de la rectoría del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos en el ámbito de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus diversidades, así como en las funciones determinadas en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Artículo 18.- Ejecución y cumplimiento. Encárguese a la Subsecretaría de Prevención y Erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes de este Ministerio, la ejecución y seguimiento del cumplimiento de lo dispuesto en este Acuerdo Ministerial, así como las responsabilidades asignadas a esta Cartera de Estado a través del presente instrumento, para lo cual realizará la coordinación interna y externa con las debidas autorizaciones que fueran del caso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. Aplicación del Acuerdo Ministerial. El presente Acuerdo Ministerial rige para las próximas ediciones del reconocimiento Sello “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres”. La edición actual proseguirá y continuará con las bases y el proceso vigente al momento de la convocatoria y con las mismas responsabilidades de las entidades que intervienen en la presente edición 2022 – 2023.

SEGUNDA. Convocatoria 2023-2024. La convocatoria de la edición 2023-2024, realizará el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos a partir del mes de enero de 2024.

Para la convocatoria de la edición 2023-2024, se convocará a la asociación gremial relacionada con el ámbito del reconocimiento, la organización de la sociedad civil y la institución de educación superior que participaron en la edición 2022-2023, para que integren el Comité Especial Interinstitucional.

TERCERA. Traspaso de información. Las entidades que intervinieron en ediciones anteriores del Reconocimiento Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres realizarán el traspaso al Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, de archivos, bases de datos físicos y digitales y otra información pertinente, especialmente, la relacionada con la difusión, organización y administración del Sello, en un plazo de ciento veinte días

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Vigencia. El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, D.M. , a los 15 día(s) del mes de Noviembre de dos mil veintitrés.

Documento firmado electrónicamente

**SRA. ABG. PAOLA ELIZABETH FLORES JARAMILLO
MINISTRA DE LA MUJER Y DERECHOS HUMANOS**



Firmado electrónicamente por:
**PAOLA ELIZABETH
FLORES JARAMILLO**