Memorando Nro. AN-CDEP-2022-0258-M

Quito, D.M., 24 de octubre de 2022

PARA: Sr. Dr. Javier Virgilio Saquicela Espinoza
Presidente de la Asamblea Nacional

ASUNTO: Informe para Segundo Debate del "PROYECTO DE LEY ORGAÌNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMIÌA VIOLETA".

De mi consideración:

En mi calidad de Presidente de la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, amparado en el artículo 61 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, tengo a bien remitir el **Informe para Segundo Debate del "PROYECTO DE LEY ORGAÌNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMIÌA VIOLETA"**, mismo que fue aprobado en la Sesión No. 143 de 22 de octubre 2022, a fin de que se continúe con el trámite respectivo al interior de la Asamblea Nacional.

Por la atención que brinde al presente, le anticipo mis agradecimientos

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Daniel Roy-Gilchrist Noboa Azin
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DE DESARROLLO ECONÓMICO, PRODUCTIVO Y LA MICROEMPRESA

Anexos:
- mia_violeta_-_informe_2do_debate-signed-signed-signed-signed-signed_firmado-signed-signed-signed.pdf

Copia:
Sr. Abg. Álvaro Ricardo Salazar Paredes
Secretario General

Sr. Abg. Pedro José Cornejo Espinoza
Secretario Relator

Firmado electrónicamente por:
DANIEL ROY GILCHRIST NOBOA AZIN

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DESARROLLO ECONÓMICO, PRODUCTIVO Y LA MICROEMPRESA

INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA"

MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

Daniel Noboa Azin – Presidente

Wilma Andrade Muñoz – Vicepresidente

Nathalie Arias Arias

Briana Villao Vera

Diana Pesántez Salto

Elina Narváez Mendieta

Daysi Yuquilema Chimbolema

Cristian Yucailla Yucailla

Noemí Cabrera Chacón

Quito, Distrito Metropolitano, 22 de octubre de 2022

1. OBJETO

El presente documento tiene por objeto poner en conocimiento y para el debate del Pleno de la Asamblea Nacional el **Informe para Segundo Debate del "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA"**, mismo que fue calificado por el Consejo de Administración Legislativa y asignado para su tratamiento a la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa.

2. ANTECEDENTES

2.1. El entonces presidente de la República, Lenin Moreno Garcés, presentó ante la Asamblea Nacional el **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR EL TRABAJO DE LA MUJER, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ECONOMÍA VIOLETA"** mediante Oficio Nro. T-632-SGJ-21-0154 de fecha 12 de abril de 2021.

2.2. Mediante RESOLUCIÓN CAL-2019-2021-467, de 15 de abril de 2021, el Consejo de Administración Legislativa calificó y dispuso remitir el **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR EL TRABAJO DE LA MUJER, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ECONOMÍA VIOLETA"**, a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social, para su trámite correspondiente, por cumplir con todos los requisitos formales prescritos en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

2.3. mediante Memorando Nro. AN-CDEP-2021-0138-M de 10 de agosto de 2021, dirigido a la abogada Esperanza Guadalupe Llori Abarca, entonces Presidenta de la Asamblea Nacional, el Presidente de la Comisión Especializada Permanente de Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, Asambleísta Daniel Roy-Gilchrist Noboa Azín solicitó que se reconsidere la calificación de asignar el trámite del **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR EL TRABAJO DE LA MUJER, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ECONOMÍA VIOLETA",** a la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social bajo el criterio de que a esta Ley se le podría dar un tratamiento más holístico en otra Comisión**.**

2.4. Mediante RESOLUCIÓN CAL-2021-2023-118, de 28 de septiembre de 2021, el Consejo de Administración Legislativa resolvió reconsiderar según la solicitud descrita en el párrafo anterior y dispuso remitir el **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR EL TRABAJO DE LA MUJER, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA ECONOMÍA VIOLETA"**, a la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, para su trámite correspondiente, por cumplir con

todos los requisitos formales prescritos en los artículos 136 de la Constitución de la República y 56 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

2.5. La Comisión del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa avocó conocimiento e inició el trámite del referido Proyecto de Ley en la sesión No. 34 de 13 de octubre de 2021, y se dispuso iniciar con su proceso de socialización conforme lo determina la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

2.6.- Durante la etapa de socialización hasta la aprobación del Informe para Primer Debate, se invitaron y fueron recibidos en esta Comisión Legislativa los ciudadanos, gremios, organizaciones y actores públicos y privados, conforme se detalla a continuación:

NO.	SESIÓN	FECHA	PERSONA	CARGO/INSTITUCIÓN
1.	034	19/10/2021	1. Sra. María José Zambrano 2. Sr. Antonio Trujillo 3. Sra. Cristina Trujillo	1. Integrante de la Organización y Promoción de la Economía Violeta -OPEV- 2. Presidente del Colegio de Contadores de Pichincha 3. Directora Técnica del Colegio de Contadores de Pichincha
2.	038	24/11/2021	1. Sr. Francisco Mejía 2. Alison Vazconez 3. Bejamín Rae	1.Representante de la ONU 2. Representante de la ONU mujeres 3. Representante de la ONU
3.	057	10/12/2021	1.Weldyn Quezada 2.Rafael Avilés 3. Patricia Moreira 4. Cecilia Paredes 5. Sonia Gontero	1. Presidente de la Asociación de Jóvenes Empresario, AJE Ecuador 2.Vicepresidente de AJE Ecuador 3. Presidenta de la Cámara de la Pequeña Industria 4. Rectora de l Escuela Politécnica del Litoral, ESPOL 5.Representante de la CEPAL

4.	061	12/01/2022	1. Bernarda Ordóñez 2. Margarita Hernández 3. Salomé Velasco 4. Carlos Barrionuevo 5. Daniela Oleas	1.Secretaria de Derecho Humanos 2. Superintendenta de la Economía Popular y Solidaria 3. Secretaria del Gabinete Sectorial de lo Económico del Ministerio de Economía y Finanzas 4. Subsecretario de Políticas y Normas del Ministerio del Trabajo 5. Asesora Ministerial del Ministerio de Economía y Finanzas
5.	069	28/01/2021	1. Valeria Llerena 2.Mercedes D'Alessandro 3. Verónica Sevilla 4. Magdalena Ordóñez Gavilanes	1. Directora Ejecutiva de la Red de Instituciones Financieras de Desarrollo 2.Directora Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la República de Argentina 3. Directora Ejecutiva del Comité Empresarial Ecuatoriano 4. Docente Investigadora de la Unidad Académica de Administración de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión de Cañar

2.7.- Se han presentado observaciones y aportes por escrito hasta la aprobación del Informe para Primer Debate, de parte de asambleístas, ciudadanos, gremios, organizaciones y actores públicos o privados, conforme se detalla a continuación:

N°	SIGNATURA DEL DOCUMENTO	EMISOR	INSTITUCIÓN / CARGO	FECHA DOCUMENTO (INGRESO)	Nº TRÁMITE	ESTADO DOCUMENTO

1	Memorando Nro. AN-NDJE-2021-0013-M	Jahiren Elizabeth Noriega Donoso	Asambleísta	3/12/21	N/T	D/R (Digital Recibido)
2	Memorando Nro.AN-JSFE-2022-0002-M	Francisco Eduardo Jiménez Sánchez	Asambleísta	12/1/22	N/T	D/R (Digital Recibido)
3	Memorando Nro.AN-JSFE-2022-0009-M	Francisco Eduardo Jiménez Sánchez	Asambleísta	27/1/22	N/T	D/R (Digital Recibido)

2.8.- Para el tratamiento, debate y aprobación del Informe para Primer Debate se realizaron las siguientes sesiones de trabajo por parte de esta Comisión Legislativa:

No.	Fecha	No. Sesión
1.	19/10/2021	034
2.	24/11/2021	038
3.	10/12/2021	057
4.	12/01/2022	061
5.	28/01/2022	069
6.	31/01/2022	070

2.9.- La Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, en la sesión No. 070 de 31 de enero de 2022, aprobó con SIETE (7) votos a favor el **Informe para Primer Debate del "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA"**.

2.10.- El Informe para Primer Debate del **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA",** fue conocido y debatido en sesión No. 772 del Pleno de la Asamblea Nacional, celebrada el día 31 de mayo de 2022. En el debate participaron varios asambleístas exponiendo sus criterios respecto al proyecto de ley, los cuales han sido recogidos en el presente informe.

2.11.- Desde el debate del Informe para Primer Debate ante el pleno de la Asamblea Nacional hasta la aprobación del presente Informe para Segundo Debate, se invitaron y fueron recibidos en esta Comisión Legislativa los ciudadanos, gremios, organizaciones y actores públicos y privados, que se detallan a continuación:

NO.	SESIÓN	FECHA	PERSONA	CARGO/INSTITUCIÓN
1.	108	8/6/2022	N/A	N/A
2.	110	13/6/2022	N/A	N/A
3.	114	1/7/2022	1. María Leonor Calero 2. Sara Wong 3. Jessica Elizabeth Espinoza Espinoza	1. Directora Nacional Jurídica del SRI 2. Profesora Titular de la Escuela Superior Politécnica del Litoral – ESPOL y Directora de Centro de Estudios Asia-Pacífico 3. Presidenta del consejo de defensores y defensoras de derechos humanos y de la naturaleza
4.	115	6/7/2022	N/A	N/A
5.	124	10/8/2022	1. Fabián Jawara Tello Restrepo 2. Nua Elizabeth Fuentes Aguirre 3. Devy Andreina Grijalva Aguirre	1. Fraternidad Transmaculina Ecuador (FTM) 2. Representante Proyecto Transgénero 3. TransAsamblea
6.	128	17/8/2022	1. Jhandriella Medina 2. Francisca Becerra 3. Karina Bravo 4. Marcela Romero	1. Representante de Mujeres Trans de El Oro 2. Representante de Casas de acogida de mujeres violentadas y víctimas de trata de El Oro 3. Representante de Trabajadoras Sexuales de El Oro 4. Secretaria Regional de la Red Latinoamericana y Caribeña de Mujeres Trans, REDLACTRANS
7.	138	5/10/2022	1. María José Machado Arévalo	1.Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador y del Cabildo por las Mujeres de Cuenca

8.	140	12/10/2022	N/A	N/A

2.12.- Desde el primer debate ante el Pleno de la Asamblea Nacional hasta la aprobación del presente Informe para Segundo Debate se recibieron las siguientes observaciones por escrito de parte de asambleístas, ciudadanos, gremios, organizaciones y actores públicos o privados, conforme se detalla a continuación:

No.	Signatura del documento	Remitente	Fecha de ingreso de documento
1.	S.N	Valeria Llerena, Directora Ejecutiva de la Red de Instituciones Financieras en Desarrollo	27/1/2022
2.	OFICIO No. NAC-DNJOGEC22-00000001	Andrés Danilo Ordóñez Córdova SUBDIRECTOR GENERAL DE CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	09/02/2022
3.	Memorando Nro. AN-PTLS-2022-0037-M	As. Lucía Placencia	07/032022
4.	Oficio Nro. IESS-DG-2022-0298-OF	Nelson Guillermo García Tapia DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	25/3/2022
5.	Memorando Nro. AN-FVVL-2022-0044-M	As. Vanessa Lorena Freire Vergara	10/5/22
6.	Memorando Nro. AN-HNMP-2022-0086-M	As. Marcela Priscila Holguín Naranjo	17/05/2022
7.	Memorando Nro. AN-VJNM-2022-0065-M	As. Nathalie María Viteri Jiménez	03/05/2022
8.	Memorando Nro. AN-VVBA-2022-0019-M	As. Briana Villao	08/06/2022

9.	Memorando Nro. AN-HGAC-2022-0050-M	As. Ana Herrera	08/06/2022
10.	Memorando Nro. AN-DMVT-2022-0068-M	As. Victoria Tatiana Desintonio	22/06/2022
11.	Memorando Nro. AN-PR-CGPC-2022-0209-M	Nora Fernanda García Yépez, COORDINADORA GENERAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	28/06/2022
12.	Memorando Nro. AN-PR-CGPC-2022-0210-M	Nora Fernanda García Yépez, COORDINADORA GENERAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	28/06/2022
13.	S/N	Dra. Jessica Espinoza-Espinoza, PhD PRESIDENTA CONSEJO NACIONAL	01/07/2022
14.	Memorando Nro. AN-OVJC-2022-0087-M	As. Johanna Cecibel Ortiz Villavicencio	13/07/2022
15.	Memorando Nro. AN-SUSS-2022-0135-M	As. Sandra Sofía Sánchez Urgilés, emite observaciones al proyecto de Ley	17/07/2022
16.	Memorando Nro. AN-MLCP-2022-0114-M	As. Pabel Muñoz	29/07/2022
17.	Memorando Nro. AN-RGAM-2022-0168-M	As. Ana María Raffo	15/08/2022
18.	Memorando Nro. AN-GMGS-2022-0004-M	As. Gissela Garzón	17/08/2022
19.	Memorando Nro. AN-CCSN-2022-0024-M	As. Noemí Cabrera	11/10/2022
20.	Memorando Nro. AN-AANA-2022-0100-M	As. Nathalie Arias	04/10/2022

21.	Ofic. CNME-114-2022	Rocío Rosero Garcés, Representante de Coalición Nacional de Mujeres del Ecuador	12/10/2022
22.	Memorando Nro. AN-MJPM-2022-0174-M	As. Patricia Mendoza	14/10/2022
23.	Memorando Nro. AN-YCDM-2022-0021-M	As. Daysi Yuquilema	14/10/2022
24.	Memorando Nro. AN-YYCO-2022-0109-M	As. Cristian Yucailla	16/10/2022
25.	Memorando Nro. AN-AANA-2022-0109-M	As. Nathalie Arias	18/10/2022

2.8.- Para el tratamiento, debate y aprobación del Informe para Segundo Debate se han realizado las siguientes sesiones de trabajo por parte de esta Comisión Legislativa:

No.	Fecha	No. Sesión
1.	8/6/2022	108
2.	13/6/2022	110
3.	01/07/2022	114
4.	06/07/2022	115
5.	10/08/2022	124
6.	17/08/2022	128
7.	5/10/2022	138
8.	12/10/2022	140

9.	22/10/2022	143

2.9.- La Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, en la sesión No. 143 de 22 de octubre de 2022, aprobó por unanimidad con OCHO (8) votos a favor el Informe para Segundo Debate del **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA"**, con la finalidad de que sea conocido y debatido por el Pleno de la Asamblea Nacional.

3. BASE LEGAL PARA EL TRATAMIENTO DEL PROYECTO DE LEY

Para el tratamiento del Proyecto de **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA"**, se han considerado los siguientes aspectos de carácter constitucional, legal y reglamentario:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

Art. 120.- La Asamblea Nacional tendrá las siguientes atribuciones y deberes, además de las que determine la ley:

(…)

6. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

7. Crear, modificar o suprimir tributos mediante ley, sin menoscabo de las atribuciones conferidas a los gobiernos autónomos descentralizados.

(…)

Art. 134.- La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde:

1. A las asambleístas y los asambleístas, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de los miembros de la Asamblea Nacional.
2. A la Presidenta o Presidente de la República.
3. A las otras funciones del Estado en los ámbitos de su competencia.
4. A la Corte Constitucional, Procuraduría General del Estado, Fiscalía General del Estado, Defensoría del Pueblo y Defensoría Pública en las materias que les corresponda de acuerdo con sus atribuciones.
5. A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las

organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.

6. Quienes presenten proyectos de ley de acuerdo con estas disposiciones podrán participar en su debate, personalmente o por medio de sus delegados.

Art. 135.- Sólo la Presidenta o Presidente de la República podrá presentar proyectos de ley que creen, modifiquen o supriman impuestos, aumenten el gasto público o modifiquen la división político administrativa del país.

Art. 136.- Los proyectos de ley deberán referirse a una sola materia y serán presentados a la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional con la suficiente exposición de motivos, el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían o se reformarían. Si el proyecto no reúne estos requisitos no se tramitará.

Art. 137.- El proyecto de ley será sometido a dos debates. La Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional, dentro de los plazos que establezca la ley, ordenará que se distribuya el proyecto a los miembros de la Asamblea y se difunda públicamente su extracto, y enviará el proyecto a la comisión que corresponda, que iniciará su respectivo conocimiento y trámite.

Las ciudadanas y los ciudadanos que tengan interés en la aprobación del proyecto de ley, o que consideren que sus derechos puedan ser afectados por su expedición, podrán acudir ante la comisión y exponer sus argumentos.

Aprobado el proyecto de ley, la Asamblea lo enviará a la Presidenta o Presidente de la República para que lo sancione u objete de forma fundamentada. Sancionado el proyecto de ley o de no haber objeciones dentro del plazo de treinta días posteriores a su recepción por parte de la Presidenta o Presidente de la República, se promulgará la ley, y se publicará en el Registro Oficial.

Art. 301.- Sólo por iniciativa de la Función Ejecutiva y mediante ley sancionada por la Asamblea Nacional se podrá establecer, modificar, exonerar o extinguir impuestos. Sólo por acto normativo de órgano competente se podrán establecer, modificar, exonerar y extinguir tasas y contribuciones. Las tasas y contribuciones especiales se crearán y regularán de acuerdo con la ley.

LEY ORGÁNICA DE LA FUNCIÓN LEGISLATIVA

Art. 9.- Funciones y Atribuciones.- La Asamblea Nacional cumplirá las atribuciones previstas en la Constitución de la República, la Ley y las siguientes:

(…)

6. Expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;
7. Crear, modificar o suprimir tributos mediante ley, sin menoscabo de las atribuciones conferidas a los gobiernos autónomos descentralizados;

(…)

Art. 53.- Clases de leyes.- (Sustituido por el Art. 48 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- Las leyes serán orgánicas y ordinarias.

Serán leyes orgánicas:

1. Las que regulen la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución de la República;
2. Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales;
3. Las que regulen la organización, competencias, facultades y funcionamiento de los Gobiernos Autónomos Descentralizados; y,
4. Las relativas al régimen de partidos políticos y al sistema electoral.

La expedición, reforma, derogación e interpretación con carácter generalmente obligatorio de las leyes orgánicas requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de las y los miembros de la Asamblea Nacional.

Las demás serán leyes ordinarias, que no podrán modificar ni prevalecer sobre una ley orgánica. Las leyes ordinarias se aprobarán con el voto favorable de la mayoría absoluta de las y los miembros de la Asamblea Nacional.

Art. 54.- De la iniciativa.- La iniciativa para presentar proyectos de ley corresponde:

1. A las y los asambleístas que integran la Asamblea Nacional, con el apoyo de una bancada legislativa o de al menos el cinco por ciento de sus miembros;
2. A la Presidenta o Presidente de la República;
3. A las otras funciones del Estado en los ámbitos de su competencia;

4. A la Corte Constitucional, Procuraduría General del Estado, Fiscalía General del Estado, Defensoría del Pueblo y Defensoría Pública, en las materias que les corresponda de acuerdo con sus atribuciones; y,
5. A las ciudadanas y los ciudadanos que estén en goce de los derechos políticos y a las organizaciones sociales que cuenten con el respaldo de por lo menos el cero punto veinticinco por ciento de las ciudadanas y ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.

Quienes presenten proyectos de ley de acuerdo con estas disposiciones podrán participar en su debate, personalmente o por medio de sus delegados, previa solicitud y autorización de la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional.

Art. 55.- Presentación del proyecto.- (Sustituido por el Art. 49 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- Los proyectos de ley serán presentados a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, quien ordenará a la Secretaría General de la Asamblea Nacional: distribuya el proyecto a todas y todos los y las asambleístas; difunda públicamente su contenido en el portal web oficial de la Asamblea Nacional; envíe a la Unidad de Técnica Legislativa para la elaboración del informe no vinculante; y, remita dicho informe al Consejo de Administración Legislativa.

Toda iniciativa legislativa contará con una ficha de verificación en la que la o el proponente justificará la alineación de la normativa propuesta con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El Reglamento respectivo establecerá el formato de la ficha de verificación, así como su proceso de presentación.

La Unidad de Técnica Legislativa, después de haber recibido la comunicación de Secretaría General, elaborará el informe técnico-jurídico no vinculante por proyecto de ley, en el término máximo de cinco días.

Art. 56.- Calificación de los proyectos de ley.- (Sustituido por el Art. 50 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- El Consejo de Administración Legislativa, en un plazo máximo de sesenta días, desde su presentación, calificará los proyectos de ley remitidos por la Presidenta o el Presidente de la Asamblea Nacional siempre que cumplan, con los siguientes requisitos:

1. Que todas las disposiciones del proyecto se refieran a una sola materia, sin perjuicio de los cuerpos legales a los que afecte;
2. Que contenga suficiente exposición de motivos, considerandos y articulado;
3. Que contenga el articulado que se proponga y la expresión clara de los artículos que con la nueva ley se derogarían o se reformarían; y,

4. Que cumpla con los requisitos que la Constitución de la República y esta Ley establecen sobre la iniciativa legislativa.

La exposición de motivos explicitará la necesidad y pertinencia de la Ley evidenciando su constitucionalidad y la no afectación a los derechos y garantías constitucionales, en particular, de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria.

La exposición de motivos tendrá enfoque de género cuando corresponda; especificará los mecanismos para la obtención de los recursos económicos en el caso de que la iniciativa legislativa requiera; y, enunciará los principales indicadores, medios de verificación y responsables del cumplimiento de la ley.

El Consejo de Administración Legislativa constatará que el lenguaje utilizado en el Proyecto no sea discriminatorio en ningún sentido y que cuente con la ficha de alineación al Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los proyectos de ley calificados por la Presidenta o el Presidente de la República como urgentes en materia económica se referirán a aspectos sustantivos de la política económica, cuyo trámite expedito es necesario para garantizar el equilibrio de las finanzas públicas o para enfrentar una situación económica adversa. El Consejo de Administración Legislativa no calificará proyectos de ley que reformen diversas leyes que no se refieran a una sola materia.

Si el proyecto de ley no cumple con los requisitos, contiene vicios de inconstitucionalidad e inobserva los criterios antes detallados no será calificado y será devuelto, sin perjuicio de que pueda ser presentado nuevamente, subsanadas las razones que motivaron su no calificación. La resolución de no calificación incluirá la debida motivación, enunciando las normas o principios jurídicos en que se fundamenta y será notificada a la o el proponente o proponentes en el plazo máximo de cinco días.

Si el proyecto de ley es calificado, el Consejo de Administración Legislativa establecerá la prioridad para el tratamiento de este y la comisión especializada que lo tramitará. El Secretario General del Consejo de Administración Legislativa, en un plazo máximo de tres días, remitirá al proponente o proponentes y a la Presidenta o el Presidente de la comisión especializada, el proyecto de ley, el informe técnico-jurídico no vinculante con sus anexos elaborado por la Unidad de Técnica Legislativa y la resolución en la que conste la fecha de inicio de tratamiento del mismo.

La Presidenta o el Presidente de la Asamblea Nacional ordenará que, en el mismo plazo establecido en el párrafo anterior, la Secretaría General de la Asamblea Nacional, distribuya

a todas las y los asambleístas el contenido de la resolución que califica o no el proyecto de ley, junto con el informe técnico-jurídico no vinculante elaborado por la Unidad de Técnica Legislativa y que difunda su contenido en el portal web oficial de la Asamblea Nacional.

Art. 57.- Tratamiento del proyecto de ley.- (Sustituido por el Art. 51 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- Recibido el proyecto de ley calificado por el Consejo de Administración Legislativa, la Presidenta o el Presidente de la comisión especializada dispondrá a la Secretaría o al Secretario Relator, informe su recepción a las y los integrantes de la comisión y convoque para su conocimiento e inicio de su tratamiento.

Avocado conocimiento del proyecto de ley, la Presidenta o el Presidente de la comisión dispondrá se informe del inicio del tratamiento y apertura de la fase de socialización a las y los demás legisladores de la Asamblea Nacional y a la ciudadanía, a través del portal web y demás canales comunicacionales que disponga la Asamblea Nacional y la comisión.

Art. 58.- Informes para primer debate.- (Reformado por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 63, 10-XI-2009; y, sustituido por el Art. 52 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI- 2020). Las comisiones especializadas, dentro del plazo máximo de noventa días contados a partir de la fecha de inicio del tratamiento del proyecto de ley, presentarán a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional su informe con las observaciones que juzguen necesarias introducir. Dentro del referido plazo, se considerará un tiempo no menor a los quince primeros días, para que las ciudadanas y los ciudadanos que tengan interés en la aprobación del proyecto de ley, o que consideren que sus derechos puedan ser afectados por su expedición, acudan ante la comisión especializada y expongan sus argumentos. En ningún caso, la comisión especializada emitirá su informe en un plazo menor a veinte días. La comisión especializada atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley podrá solicitar justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, una prórroga de entre veinte y máximo noventa días para presentar el informe detallado en este artículo.

Si el proyecto de ley requiere una consulta prelegislativa, el trámite no se sujetará a los plazos previstos en el presente artículo.

En todos los casos, una, uno o varios asambleístas podrán presentar informes de minoría, los mismos que serán remitidos por la Presidenta o el Presidente, de la comisión a la o el Presidente de la Asamblea Nacional conjuntamente y de manera obligatoria con el informe aprobado por la comisión. Los informes aprobados y los informes de minoría serán distribuidos a las y los asambleístas por la Secretaría General.

Art. 58.1.- Unificación de los proyectos de ley.- (Agregado por el Art. 53 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- Las o los presidentes de las comisiones especializadas, hasta antes de la aprobación del informe para segundo debate, podrán solicitar al Consejo de Administración Legislativa la autorización para unificar todos aquellos proyectos que versen sobre la misma materia y que se encuentren tramitando en la comisión o que se encuentren en otras comisiones.

El Pleno de la Asamblea Nacional con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus integrantes, podrá disponer la acumulación de uno o varios proyectos de ley que cuenten con informe para segundo debate, cuando se trate de la misma materia. El proyecto de ley acumulado será remitido para conocimiento de las y los asambleístas.

Art. 60.- Inclusión del informe para primer debate en el orden del día.- (Sustituido por el Art. 55 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- El primer debate se desarrollará, previa convocatoria del Presidente o de la Presidenta de la Asamblea Nacional, en una sola sesión en un plazo máximo de sesenta días de remitido el informe por la comisión. Las y los asambleístas presentarán sus observaciones por escrito en el transcurso de la misma sesión o hasta treinta días después de concluida la sesión.

El Pleno, con la mayoría absoluta de sus miembros, podrá resolver el archivo del proyecto de ley.

Art. 58.2.- Retiro de proyectos de ley.- (Agregado por el Art. 54 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- Un proyecto de ley podrá ser retirado por la o el proponente, por escrito y de manera motivada, siempre que no se haya aprobado el informe para primer debate.

Art. 61.- Del segundo debate.- (Reformado por el Art. 7 de la Ley s/n, R.O. 63, 10- XI-2009; y, sustituido por el Art. 56 de la Ley s/n, R.O. 326-S, 10-XI-2020).- La comisión especializada analizará y de ser el caso, recogerá las observaciones efectuadas al proyecto de Ley, en el primer debate.

Dentro del plazo máximo de noventa días, contado a partir del cierre de la sesión del Pleno, la comisión especializada presentará a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional el informe para segundo debate.

La comisión especializada, atendiendo a la naturaleza y complejidad del proyecto de ley, podrá pedir justificadamente a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, por una sola vez, la prórroga que considere necesaria para presentar el informe correspondiente. La Presidenta o el Presidente de la Asamblea Nacional determinará si concede o no la prórroga, así como el plazo de la misma.

La Presidenta o el Presidente, recibido el informe para segundo debate, ordenará por Secretaría General de la Asamblea Nacional, la distribución del informe a las y los asambleístas.

El segundo debate se desarrollará, previa convocatoria de la Presidenta o del Presidente de la Asamblea Nacional, en una sola sesión, en un plazo máximo de seis meses desde la recepción del informe.

En el caso de negarse el informe de mayoría, el Pleno de la Asamblea, por decisión de la mayoría simple de sus integrantes, podrá decidir la votación del o los informes de minoría.

Durante el segundo debate el o la ponente recogerá las observaciones realizadas por el Pleno.

En caso de que el proyecto amerite cambios, la o el ponente solicitará a la Presidenta o al Presidente de la Asamblea Nacional, la suspensión del punto del orden del día, a fin de que la comisión analice la incorporación de los cambios sugeridos. Para este efecto, la Presidenta o el Presidente de la comisión respectiva, convocará a la comisión para que en una sola sesión, analice y apruebe el texto final de votación sugerido, el mismo que será entregado al Pleno de la Asamblea Nacional, en el plazo máximo de ocho días desde el pedido de suspensión del punto del orden del día.

Cuando existan cambios en el texto final para votación, el ponente tendrá la obligación de indicar los mismos, previo a la votación.

En el caso de que la comisión no tenga mayoría para aprobar o improbar los cambios en el plazo determinado de ocho días, la o el ponente tendrá la potestad de presentar el texto de votación al Pleno de la Asamblea Nacional.

Si el texto aprobado por la comisión y que incorpora las observaciones del segundo debate no cuenta con los votos necesarios para su aprobación en el Pleno de la Asamblea Nacional, la o el ponente podrá realizar los ajustes pertinentes y mocionar ante el Pleno de la Asamblea Nacional la aprobación del proyecto de Ley con el nuevo texto, indicando las modificaciones realizadas.

Agotado el segundo debate, la votación del texto final del proyecto de ley no podrá exceder el plazo de sesenta días. Se podrá mocionar la aprobación del texto íntegro de la ley, por secciones o artículos.

Con el voto favorable de la mayoría absoluta, el Pleno de la Asamblea Nacional, podrá archivar el proyecto de ley.

Art. 63.- De la remisión del proyecto de ley a la Presidenta o Presidente de la República.- Como tiempo máximo, a los dos días hábiles siguientes luego de la aprobación del proyecto de ley, la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional lo enviará a la Presidenta o Presidente de la República para que lo sancione u objete de forma fundamentada. Sancionado el proyecto de ley o de no haber objeciones dentro del plazo máximo de treinta días posteriores a su recepción por parte de la Presidenta o Presidente de la República, se promulgará la ley y se publicará en el Registro Oficial.

REGLAMENTO DE LAS COMISIONES ESPECIALIZADAS PERMANENTES Y OCASIONALES

Artículo 30.- Informes aprobados por la Comisión. Los informes que sean aprobados por las comisiones especializadas permanentes y ocasionales sobre los proyectos de ley, los acuerdos, resoluciones y más actos legislativos, según lo establecido en la Ley Orgánica de la Función Legislativa, contendrán como mínimo los siguientes parámetros, según el formato de Informe anexo al presente Reglamento:

1. Nombre y número de la comisión especializada permanente u ocasional;
2. Fecha del informe;
3. Miembros de la Comisión;
4. Objeto;
5. Antecedentes:
5.1. Información sobre la presentación del proyecto, calificación, notificación y avocación de conocimiento por parte de la Comisión;
5.2. Referencia general de las principales observaciones realizadas por las y los asambleístas y las y los ciudadanos que participaron en el tratamiento;
5.3. Detalle de la socialización realizada por la comisión especializada permanente y ocasional; y,
5.4. Otra información relevante que sirva de soporte para la estructuración y redacción del informe conforme al trámite especial que se realice.
6. Base legal para el tratamiento;
7. Plazo para el tratamiento;
8. Análisis y razonamiento realizado por los miembros de la Comisión;
9. Conclusiones del informe;
10. Recomendaciones del informe;
11. Resolución y detalle de la votación del informe;
12. Asambleísta ponente;

13. Nombre y firma de las y los asambleístas que suscriben el informe;
14. El proyecto de ley debatido y aprobado, con su correspondiente exposición de motivos, considerandos y articulado; acuerdos, resolución o demás actos legislativos, según corresponda; siguiendo lo establecido en el Reglamento de Técnica Legislativa.
15. Certificación de la secretaria o secretario relator de los días en que fue debatido el proyecto de ley, acuerdo, resolución o demás actos legislativos, según corresponda;
16. Nombre y firma de la secretaria o secretario relator; y
17. Detalle de anexos, en caso de existir.

Se podrán incluir como anexos al informe: el detalle de las posiciones de las y los asambleístas, las matrices del tratamiento del proyecto de ley y otros documentos o información que las y los asambleístas consideren necesarios.

Los informes borradores serán elaborados por el equipo asesor de las comisiones especializadas permanentes y ocasionales, el que lo remitirá mediante memorando con su firma de responsabilidad, para la revisión de las formalidades por parte de la secretaria o secretario relator de la Comisión, previo a ser puesto a consideración de las y los asambleístas.

En caso de realizarse la consulta prelegislativa, en el informe para segundo debate del proyecto de ley, se incorporarán los consensos y disensos producto de la consulta prelegislativa.

Artículo 32.- Envío a la Presidencia de la Asamblea Nacional. Los informes de los proyectos de ley, acuerdos, resoluciones y demás actos legislativos deberán ser remitidos a la Presidenta o Presidente de la Asamblea Nacional en el formato de memorando que contendrá como mínimo lo siguiente:

1. Numeración del documento;
2. Fecha del documento;
3. Nombre de la presidenta o presidente de la comisión especializada Nombre de la presidenta o presidente de la comisión especializada correspondiente;
4. Nombre del proyecto de ley, acuerdo, resolución o demás actos Nombre del proyecto de ley, acuerdo, resolución o demás actos legislativos;
5. Nombre de la/ o el asambleísta proponente; y,
6. Detalle de la votación realizada en la comisión.

Los formatos de actas, informes y memorando detallado en este Artículo, estarán disponibles de forma digital en la intranet institucional.

4. ANÁLISIS Y RAZONAMIENTO

4.1 Antecedentes y contexto del Proyecto de Ley

De acuerdo con el título original del Proyecto de Ley: “Ley Orgánica para impulsar el trabajo de la mujer, igualdad de oportunidades y la Economía Violeta”, se esperaría un proyecto en el que se establezcan mecanismos concretos para impulsar el trabajo y la igualdad de oportunidades, más allá del establecimiento de algunas medidas de acción afirmativa. Se considera que hacen falta algunos elementos a desarrollar para que la ley establezca un campo de acción no solo en lo laboral sino en todos los ámbitos que corresponden al desarrollo económico, productivo y de la microempresa de la mujer ecuatoriana. Por lo que, el proyecto de ley debería titularse; “Proyecto de Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta” y se esperaría también que se hagan las respectivas vinculaciones con otra legislación relativas a estos aspectos. Este cambio debe llevarse a cabo con el objetivo de mejorar las operaciones del gobierno incorporando la perspectiva de género de manera transversal a todas las carteras del estado con la preparación del presupuesto general del estado y que así, pueda responder mejor a las demandas específicas de la ciudadanía, involucrándose en la toma de decisiones, lo cual conlleva el proceso de cerrar las brechas de desigualdad (Coello Cremades, 2004).

La Economía Violeta es un modelo económico que, mediante su estrategia, busca reducir las brechas de género en el ámbito social, salud y reproductivo, educativo y económico mediante establecer las mismas reglas del juego para mujeres y hombres donde toda/os alcancen el bienestar (OPEV, 2019).

Un paso fundamental en la reducción de las brechas de desigualdad que existen entre mujeres y hombres a nivel local ha sido la adopción de una declaración o un decreto que permita a los gobiernos expresar su apoyo a la igualdad de género. Es generalmente en estas declaraciones formales donde se establecen los objetivos de política y se identifican los recursos económicos para el financiamiento de actividades o proyectos. Por otro lado, se establece la estructura responsable de llevar a cabo los proyectos (Andia Perez y Beltran, 2004) (Pineda, Urban y Naslund - Hadley, 2010).

Las políticas sensibles a la perspectiva de género reconocen que tanto mujeres como hombres son actores involucrados en el desarrollo, y que ambos intervienen de diferente manera en el proceso. Sin embargo, la descentralización de la administración no siempre ha sido respaldada con los recursos correspondientes (Andía Perez y Beltran Barco, 2004).

Este proyecto debe garantizar la equidad de género y sus políticas deben guiarse hacia la reducción de las brechas que prevalecen en la actualidad. De acuerdo con las Naciones

Unidas, las mujeres y niñas enfrentan desventajas en temas de salud, educación y mercado laboral. lo que repercute negativamente en el ejercicio de sus derechos y libertades. El Índice de Desigualdad de Género (IDG) utilizado por Naciones Unidas revela que ningún país goza de una igualdad de género perfecta; todos los países sufren cierta desigualdad si se toma en cuenta este índice (PNUD, 2013).

Por lo que, se considera que hay aspectos que no se visibilizan claramente, cómo la noción de autonomía económica, empoderamiento, transversalidad. Hace falta una sección de definiciones donde se puedan incluir estos y otros conceptos. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través de la Política de Equidad de Género en el Desarrollo (OP-270) y del Plan de Acción de Género para Operaciones (GAP, por sus siglas en inglés) está realizando un esfuerzo para fortalecer la respuesta a los objetivos y compromisos promover la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en los países miembros. Una de las acciones específicas contempladas en el GAP es la incorporación de la perspectiva de género en sus operaciones, buscando de forma proactiva oportunidades para integrar el enfoque de género como una dimensión estratégica del desarrollo en sus intervenciones (BID, 2010).

Debido a que esta ley trata de una ley orgánica, por lo que contiene disposiciones generales, pero podría ser más específica, sobre todo sobre la responsabilidad con respecto a su implementación. No se define el ámbito, menos aún la entidad/institución que debe participar. Conocemos que los presupuestos son el vehículo para la distribución de recursos en respaldo de bienes y servicios dirigidos a la ciudadanía, el proyecto debe abordar la gestión del presupuesto general del estado como una oportunidad para incidir en la reducción de las brechas de desigualdad de género.

No está clara, en los antecedentes, la relación entre la educación básica, secundaria y los indicadores posteriores de trabajo y empleo, ni cómo la intervención en esos niveles puede transformar los resultados con respecto a la segregación horizontal a la que se hace referencia al inicio del documento.

Tampoco está claro si los incentivos tributarios propuestos son suficientes como para provocar transformaciones en los patrones de contratación y carrera de las empresas. Se recomienda explicar mejor la temporalidad y magnitud de estos incentivos.

En razón de estas falencias que han ventilado diversos de los expertos en la materia que han comparecido a las sesiones de la comisión, opiniones que han sido recibidas positivamente por muchos de los asambleístas miembros de la comisión, en las que se ha tratado el tema es que se han implementado cambios relevantes en el texto del proyecto de ley, con los objetivos de volverlo mas integral y menos enfocado en el ámbito

estrictamente laboral.

4.2 Discusión y debate al interior de la Comisión de Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa para la emisión del Informe para Primer Debate.

Los miembros de la Comisión se pronunciaron respecto del contenido del proyecto de ley, considerando todos los insumos e intervenciones realizadas en el marco de las sesiones de trabajo que se han realizado ante el pleno de la comisión y en sesiones de comisión General:

Dentro del contexto del debate en la comisión y en atención a los criterios expresados por la sociedad civil y los expertos en la materia se han recogido los siguientes criterios y argumentos por ser particularmente constructivos para el éxito de este proyecto de ley.

Se ha solicitado que se incluya en los considerandos del proyecto de ley una referencia al Convenio 190 de la OIT en contra de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, por ser de especial relevancia a la temática que trata este proyecto de ley y, en consecuencia, ser un antecedente importante en el desarrollo de la lucha que la presente ley busca avanzar.

Existieron críticas de los distintos actores en el proceso de socialización, preocupación que fue compartida por varios miembros de la mesa, en relación al primer artículo, toda vez que este es demasiado amplio y no desarrolla el enfoque de la norma, dejando su ámbito de aplicación en un estado de ambigüedad, se propone texto alternativo que define con mayor precisión el objetivo y ámbito de aplicación de la ley.

Con respecto al tercer artículo la teoría en materia de equidad de genero y lucha contra la discriminación, como nos compartieron ponentes internacionales, determina que resultaría beneficioso indicar cuales podrían ser algunas de las barreras a la igualdad de genero; cuales cargos deberían considerarse directivos; en que consisten los espacios productivos. En virtud de estas recomendaciones, se ha elaborado una nueva redacción completa de ese segmento del articulado, llegando incluso a fragmentarlo en 2 en búsqueda de aclarar la redacción.

El cuarto artículo plantea los principios rectores de la norma, y al respecto los expertos han detectado determinadas fallas en la aplicación del concepto del principio de transversalidad y por lo tanto se corrige la redacción con la finalidad de que se aplique el principio de transversalidad en todas sus dimensiones, en lugar de limitarse simplemente al campo laboral.

El artículo 9 es sumamente importante para la implementación de una ideología de las características de la economía violeta, puesto que una de las grandes limitantes de muchas mujeres es la maternidad. El artículo busca regular e igualar el acceso a oportunidades entre hombres y mujeres, pero lo hace únicamente desde un punto de vista mecánico y laboralista, sin contemplar la posibilidad de crecimiento de la mujer moderno. Se adecua la redacción del artículo para que sea mas amplia y aplicable a la realidad de TODAS las mujeres.

Los artículos 10 y 15 fueron considerado inadecuado debido a que no define correctamente lo referente a remuneración inadecuada, adicionalmente a que lo mantiene en el ámbito estrictamente laboral, lo cual es perjudicial para uno de los objetivos de la ley que es lograr que más mujeres ocupen cargos ejecutivos y directivos. Como consecuencia de no determinar correctamente el concepto de remuneración desigual no incorpora la noción de la conciliación necesaria para luchar estereotipos de género que colocan una carga de responsabilidades desigual en las mujeres.

Al final se ventilaron valiosos aportes para incluir en la sección de políticas públicas una enumeración más específica (a pesar de que sería lo bastante general para dejarle al ejecutivo un amplio campo de acción) con el objetivo de que al momento de dictar acciones públicas en materia de género se involucren todas estas dimensiones, muchas de las cuales son interdependientes.

Los incentivos tributarios son básicos para incentivar cualquier clase de conducta en la sociedad civil porque es la manera en la que el estado premia una conducta, en oposición al tributo y la sanción, que son las maneras en las que el estado expresa su inconformidad con la conducta de un particular. El indicador establecido para determinar la existencia de mujeres en una empresa debería de ser modificado.

Los artículos 16 y 17 versan sobre un punto medular de la discriminación femenina en el ámbito ocupacional y económico: el embarazo, lactancia y cuidado de los hijos. Por esta razón los expertos han recomendado (Además del fortalecimiento de licencias compartidas) el fortalecimiento de la obligación de prestar servicios de cuidados a las empresas con más de 50 empleados.

4.3. Debate ante el Pleno de la Asamblea Nacional del Informe para Primer Debate

As. Wilma Andrade (ponente), comentó que esta ley es muy importante y que sobre todo las mujeres que tenemos grandes brechas de distinto índole en el país va a corregirse a través de esta ley y lo importante de esta ley es que siendo una iniciativa del ejecutivo puede contener beneficios tributarios para quienes contraten a las mujeres.

El impacto de la pandemia ha afectado mas a las mujeres por su alta participación en los sectores económicos como turismo, manufactura, comercio al por mayor y menor, trabajo doméstico, salud, educación e informalidad que afecta a una de cada dos mujeres según la organización interamericana de trabajo en un informe del 2021, de acuerdo a la Cepal la fuerte contracción económica afecta a la ocupación y aumenta la precarización laboral de las mujeres, lo que generó un retroceso de más de una década a los niveles de participación laboral.

El informe global laboral de la OIT del 2018-2019 muestra que la brecha salarial de genero fue de un 20% en América latina, con la pandemia se incremento al 23%, es decir, las mujeres ganan menos solo por el hecho de ser mujeres y esto básicamente se produce en el ámbito privado porque en lo publico por suerte hay garantías precisamente para que se respete la igualdad salarial. La importancia de conseguir igualdad de remuneración además de aumentar la independencia económica de las mujeres, mejorar su condición y poder de decisión en el hogar y en la comunidad reduce el riesgo a las mujeres y a sus familias a seguir en la pobreza, asegura el nivel de vida adecuado tras su jubilación, reduce el riesgo de las familias a recurrir al trabajo infantil o de verse atrapadas en el trabajo forzoso, aumenta la competitividad de las empresas y contribuye al desarrollo nacional.

Los retos para la recuperación del empleo femenino es eliminar la violencia y el acoso. La violencia contra las mujeres ocurre en el ámbito laboral, social, económico, político e intrafamiliar que se ha exacerbado en la pandemia por el confinamiento, el estrés, la frustración y la presión económica, eliminar el acoso entendido como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo en el ámbito laboral. El segundo objetivo de esta ley es eliminar la brecha salarial que en el país alcanza el 20% en el sector privado. El tercer reto es eliminar la discriminación laboral, se requiere fomentar políticas de empleo con perspectivas de género, atender los sesgos en los procesos de contratación, la discriminación en el mercado laboral y mejorar los indicadores de participación laboral femenina. Las brechas de género en participación laboral tienen repercusiones profundas sobre otras áreas, se necesita que la mujer tenga el empoderamiento, la capacidad de negociar internamente en el hogar las decisiones de fecundidad, la violencia familiar y la dependencia en la vejez, son solo algunos de los fenómenos afectados por un asimétrico acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres.

Esta ley otorgará las condiciones necesarias para alcanzar la paridad de género en los aspectos económicos, políticos y sociales y la igualdad de acceso a condiciones laborales servirá para equiparar el acceso al mercado laboral y para reducir la brecha salarial.

As. Walter Gómez, señaló que actualmente en la región existe una diferencia muy marcada

en el mercado laboral entre mujeres y hombres y lamentablemente Ecuador no es la excepción, esta gran diferencia se ha evidenciado históricamente con la vulneración de los derechos de la mujer en el área laboral y desde el 2021 que nos golpeo la crisis sanitaria con la llegada de la pandemia esta problemática se agravo aún más, ya que se reporto el 40.6% de desafiliación de mujeres debido al cierre de las empresas y disminución del personal.

De acuerdo a la encuesta telefónica realizada por ONU Mujeres, en el periodo de mayo – junio del 2020 la taza de desempleo de las mujeres fue de 4 puntos mayor a la de los hombres, en septiembre del 2020 solo el 26.4% de los 3.3 millones de mujeres que son parte de la población económicamente activa en Ecuador que tenían un empleo pleno, así lo demuestra la información de la última encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo del instituto nacional de estadísticas y censos publicada el 15 de octubre del 2020, de la misma forma el INEC señala que en el mercado laboral formal 44.8% de los hombres trabajaban en empleos adecuados frente al 30.6% de mujeres y eso que estas cifras solo hacen referencia al empleo formal, y es expuesta por medios de instituciones expertas en estadísticas pero también conozco muchas realidades de mujeres que han sido vulnerados sus derechos, como por ejemplo, el difícil acceso a cargos de toma de decisiones, acceso a puestos de gran envergadura de las mujeres trans, despidos por embarazos, etc. De esta manera se demuestra la realidad de como las mujeres en su conjunto, hablando de género, han enfrentado la desigualdad en muchos ámbitos, pero tampoco puedo dejar de ser consecuente y manifestar que también hay avances muy importantes en la incorporación de las mujeres en el mundo laboral, pero la brecha de genero en ecuador aun es muy amplia, así que aquí también estamos los hombres comprometidos, no solo para exponer la problemática sino para dar soluciones a esa molesta e innegable realidad.

Ahora nos encontramos en el primer debate sobre la economía violeta que es un impulso que busca reducir la marcada brecha de género en el mundo laboral entre hombres y mujeres, incluyendo a las mujeres trans y coadyuvar al empoderamiento económico de las mujeres en su totalidad, pero primero esta ley no da cuenta de como en lo concreto va a incentivar no solo el empleo en dependencia de las mujeres sino su autonomía económica. No olvidemos que la falta de esta autonomía genera condiciones de riesgo para sufrir, por ejemplo, la violencia basada en el género.

Segundo, obvia el hecho de que gran parte de las mujeres ecuatorianas que trabajan fuera de sus hogares realizan sus labores en el sector informal de la economía de acuerdo con el observatorio de genero mujeres y territorio. Para analizar críticamente las tazas de participación laboral es relevante indagar en la calidad del empleo, una aproximación es a través de la informalidad del empleo que define si los trabajadores acceden a protección

legal y social en el marco de su trabajo, así a nivel nacional las mujeres trabajan un 11% más en empleos informales. La brecha de género es mayor en las zonas rurales donde las mujeres presentan un 22% mas de informalidad que los hombres en las zonas urbanas donde presentan solo un 4% más, además en las zonas rurales la brecha ha crecido en el tiempo mientras que en las zonas urbanas ha disminuido. La brecha de genero entre hombres y mujeres jóvenes rurales es superior a la de los jóvenes urbanos, las mujeres jóvenes rurales trabajan un 27% más en empleos informales en comparación a los hombres, mientras las jóvenes urbanas trabajan un 2 % menos en el empleo informal que los hombres. El porcentaje de mujeres rurales con empleo informal es el doble en comparación a las mujeres urbanas, lo mismo se replica para las mujeres jóvenes rurales, las mujeres indígenas presentan una brecha de 32 puntos porcentuales mas de informalidad en el promedio nacional.

Tercero, llama la atención sobre las disposiciones reformatorias especialmente la primera sobre el articulo 10 de la ley de régimen tributario interno que indica los beneficios para los empleadores que contratan mujeres, pero queda la inquietud acerca de los puestos al que acceden las mujeres en las empresas.

Estamos en el proceso de construcción de esta ley y cada aportación va a mejorarla, es por esto por lo que solicito que la comisión de desarrollo económico productivo y la microempresa incluya para su fortalecimiento la visión de organizaciones de mujeres afros, indígenas, mestizas, amazónicas, para con ello lograr una verdadera ley inclusiva y operativa y sientan que esta institución esta con ellas.

As. Lucia Placencia, señaló que hoy vamos a tener la oportunidad de seguir postergando iniciativas de Proyecto de Ley que vayan en beneficio del país, o de cambiar la historia de todas las familias ecuatorianas. Hoy en este debate de la Ley de Economía Violeta, es una propuesta Legislativa que pretende reducir las barreras institucionales e insertar planes de igualdad para brindar mejores oportunidades a las mujeres y alcanzar una plena igualdad , que aún no es parte de nuestra realidad. La igualdad no es solo un derecho humano fundamental, si no es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Aquí quiero mencionar algunos datos sobre el índice global de la brecha de género.

En el año 2020 el ecuador tenía una brecha de género del 72,9%, es decir que de un total de 153 países. Ecuador se situó en el puesto 48. Que lo ubica como un país desigual en materia de género, dicha brecha lamentablemente no se ha cerrado significativamente. Si bien congratuló el trabajo de la Comisión de Desarrollo Económico que ha construido una norma que recoge distintos enfoques y procura hacer una normativa mucho más completa. Existen disposiciones que debemos cambiar sustantivamente, como legisladora consciente

sede la importancia de estos temas m, envíe observaciones para este proyecto de Ley, para que sean analizadas y recogidas. La comisión tomó mi observación que tomé del Art. 3 que desarrolla la finalidad de esta Normativa Violeta. Sin embargo, si debo insistir en otras observaciones que no han sido recogidas por la Comisión.

As. John Vinueza, comentó que es posible que ser responsables políticamente y está Ley en el primer debate se tiene que hablar del espíritu de la misma y una cosa es una Ley que fomenta la igualdad y otra cosa es una Ley que fomenta preferencias. Cuando existe preferencia para un grupo evidentemente generando discriminación para otro grupo. Lo que ha pasado en la Comisión con esta Ley es que hemos dado una vuelta a la propuesta inicial y hemos buscado esa igualdad, igualdad en el empleo activo, en el empleo pasivo, en los derechos del trabajo, en la inspección y regulación, y capacitación del género femenino en el tema de trabajo. Hay que señalar también que esta es una Ley que protege la vida.

Pues da un espacio de doce meses a más mujeres para que tengan dos horas de su tiempo de trabajo para le periodo de lactancia, pero no solo a las mujeres, también es una Ley que incluye a los hombres, a los padres, en el cuidado del hijo. Esto le hace muy potente a esta Ley y es por eso que hay que apoyarla, sin embargo, es necesario que sea Ley siga siendo analizada. Hace falta una frase en toda la Ley y es el. ¿Hasta que?, hasta que los índices de trabajo, estos índices de desigualdad se equiparen entre géneros. Es necesario que se incluya y que se revise las transitorias y las disposiciones. Si bien la Ley es buena en su esencia y en su contenido de buscar igualdad, no podemos dejar pequeñas herramientas que generen discriminación de género.

As. Elina Narváez, afirmó que hay que darle la prioridad a reformas que permitan mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos en este caso de las mujeres, está Ley plantea combatir una problemática histórica que es la brecha de género, que s e traduce en la desigualdad que tenemos las mujeres en el mundo laboral, financiero, social y político.

Este Proyecto plantea Reformas fundamentales para cerrar la inequidad de género, que como ya han mencionado algunos compañeros, coloca a la mujer en desventaja para acceder a un empleo, aún crédito y a su participación en espacios de decisión y opinión.

Este Proyecto plantea litigar los graves efectos que la pandemia provocó sobre esta brecha. En ecuador, se perdieron más de doscientos mil empleos de mujeres y hoy en día apenas el 30% de los nuevos contratos pertenecen a mujeres.

En marzo del 2022 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de $313.00 dólares, mientras que para una mujer con empleo fue de $284.00 dólares. Esto quiere decir que tenemos un problema que debe ser abordado y esta Ley debe apuntar a cerrar esta

desigualdad.

Con hemos visto, las mujeres hemos sido las más afectadas, les ha tocado asumir un peso adicional en su entorno familiar. Y en la post pandemia son las que menos oportunidades encuentran en un momento de buscar un empleo, tomando en cuenta que la gran mayoría son las cabezas de hogar.

En este sentido me permito hacer varios comentarios para enriquecer este proyecto. Si bien la Ley aborda temas fundamentales como Reformas en materia laboral que enfatizan el respeto igualitario, la no discriminación, la brecha salarial, los incentivos para la contratación entelare otras herramientas y reformas. Es sumamente importante enfatizar la importancia que tiene la inclusión financiera para nivelar la desigualdad de género y que permita a las mujeres, emprender y buscar mejores ingresos con mejores trabajos. Eso conocido que las mujeres o los muy buenas administrando recursos, es necesario que toda mujer sin importar la clase social a la que pertenezca pueda tener accesos a cuentas bancarias, mecanismos de ahorros y otros servicios financieros.

As. Gissela Garzón, mencionó que cuando hablamos de temas de género, de temas de mujeres, de los derechos de los derechos de desigualdad. No solo nos referimos a temas de derechos sexuales y reproductivos, también nos referimos y con mucho más énfasis a temas del derecho al trabajo y cuando decimos que la pobreza, que la desigualdad tienen un rostro marcado. No es únicamente un caso en el ecuador si no se vuelve en un caso regional, a nivel de América Latina.

La CEPAL dice. La pandemia golpeó tanto América Latina que se estipula qué hay un retroceso de al menos 10 años en el acceso laboral.

Esto provoca un aumento de las desigualdades en la pobreza, menos mujeres con empleo o más mujeres con empleo en la informalidad o en condiciones que no cuentan con seguridad social, ni salario digno.

Este Proyecto de ley debe considerarse de manera Integral.

As. Luis Almeida, comentó que la gente sigue reclamando todos los días el caso de la seguridad y la inseguridad. Es falta de leyes duras que contemplen y sepan los delincuentes tiene que existir un pare frente a las agresiones, las muertes, asesinatos que se están dando en varias ciudades del país. No necesariamente hay que poner 30.000 policías más, tendremos 3 veces más que todas nuestras fuerzas armadas, eso es muy preocupante y lo que estamos haciendo el día de hoy tiene que ser el reflejo que enseguida todo este parlamento debe darle respuesta al país.

As. Ana Herrera, señaló que mejorar el acceso para las mujeres en el mercado laboral no es solo un tema de inclusión social sino también una oportunidad para mejorar el crecimiento sostenido de la economía de nuestro país. Una economía violeta es la que apunta a reducir la brecha de género en el ámbito laboral y exige reforzar el sistema de protección social y cuidados para reducir las barreras de acceso al mercado laboral que tienen las mujeres y hay que transversalizarlas para no excluir a las personas con diversidad de sexo genéricas.

Para un gobierno y la sociedad, el dar acceso a la protección de las mujeres implica desafíos, el Ecuador, la brecha de género laboral es aún muy amplia, factores como los cuidados no remunerados del hogar o la maternidad han provocado que el 31% de las mujeres tenga acceso a un mercado laboral frente al 45%de los hombres que tiene y gozan de un empleo adecuado.

En todos los ámbitos se evidencia el impacto de la crisis generada por el covid-19 en la vida de las mujeres. En nuestro país miles de mujeres han perdido su trabajo, quedaron encerrados con sus agresores, maltratadores o perdieron el acceso a servicios de salud. En la región varios gobiernos implementaron mecanismos que permitieron a las mujeres poder salir adelante.

Los gobiernos implantaron medidas a corto plazo para contener los fatales efectos por la crisis de la pandemia, en nuestro país no se logro atender y menos restablecer el equilibrio laboral femenino, por el contrario se redujo la situación que tenían las mujeres previo a la pandemia, esto se debe a que a más de la falta de responsabilidad política de gobierno ecuatoriano anterior y actual se palpo en gran medida la falta de la incorporación de una perspectiva de género en acciones concretas para proteger la estabilidad y protección de las mujeres.

Debemos pasar de medidas de mitigación precipitadas a corto plazo y sin perspectiva de género hacia iniciativas consistentes y de largo plazo que propicien igualdad de oportunidades y mejores condiciones laborales para las mujeres.

As. Johanna Moreira, afirmó que es importante mencionar que la institucionalidad no radica en personas, las personas estamos hoy y mañana no, pero la institución permanece.

La reproducción del capital no está en sintonía con la reproducción de la vida por eso existe esta lucha por no permitir el despido de mujeres embarazadas, la no discriminación de las mujeres que tienen hijos y familias en cargos directivos del sector público y privado, entre otros que han sido desprotegidos. Esperamos que esta fuerza parlamentaria permita aprobar estos proyectos que van en sintonía con el reconocimiento de las mujeres, niñas y

adolescentes y garantizarles una vida plena de ejercicio de los derechos humanos.

Se mantiene el estereotipo de que la mujer que trabaja y que tiene hijos bajo cuidado no será plenamente efectiva en ninguno de los dos espacios sea sector público o privado, siempre se cuestiona y lamentablemente es así porque el trabajo remunerado se hace incompatible con la doble jornada de trabajo no remunerado que no es distribuido adecuadamente en una pareja. La mujer tiene que cumplir su doble jornada también en el cuidado de sus hijos, a las mujeres se nos hace decidir en el éxito laboral con recargadas jornadas o la familia.

La economía violeta da cuenta del fenómeno de la subvención al estado y al mercado por parte de las mujeres desde sus hogares, el cas de las mujeres de escasos recursos o de escasas oportunidades al no poder pagar una guardería o no acceder a una empresa pública por las barreras geográficas y culturales que existen serán las únicas que asuman el costo de tiempo de cuidado y por lo tanto el costo económico.

Este proyecto de ley requiere una revisión rigurosa de técnica legislativa porque no se usan paréntesis en proyectos, la economía violeta es logar cuantificar el costo de la economía del cuidado sobre la economía nacional, sobre el empleo, las políticas de protección social sobre el trato a grupos vulnerables. Mi observación es que se agregue un capitulo sobre cuentas nacionales y el aporte a la economía del cuidado, se puede regular la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales para medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico del Ecuador.

As. Johanna Ortiz, comentó que esta es la primera función del estado, la máxima representante del pueblo ecuatoriano por lo tanto ya es tiempo de poder conectar con esas demandas de la gente.

En pleno siglo XXI las mujeres aun seguimos siendo víctimas de la pobreza, discriminación y de la explotación. La discriminación de género implica que las mujeres tengamos menos posibilidades de acceder a un trabajo y las que hemos tenido la posibilidad de conseguir un espacio desempeñamos trabajos no seguros, mal pagados o con sobrecarga laboral.

Indudablemente a lo largo de la historia se han conquistado derechos para nosotras, pero aun falta mucho por hacer, y aquí tenemos la responsabilidad de legislar para defender y ampliar los derechos de las mujeres, sin embargo, en un macro contexto la discriminación laboral instituye una vulneración fragante a nuestro derecho humano al no ser discriminadas por nuestra condición de mujeres.

Una de las vías para enfrentar esta situación es alcanzar la igualdad de género, promover la equidad salarial pues podemos generar el progreso de nosotras y de quienes nos rodean. Estas brechas son profundas y demandan el mayor esfuerzo coordinado entre el estado, la sociedad civil y el sector privado para poder promover una verdadera igualdad tangible. Por tanto, apostar al empoderamiento económico de las mujeres como centro de la agenda pública favorece directamente a la igualdad de género a la erradicación de la pobreza y la violencia, al crecimiento económico inclusivo e igualitario y propensas al logro de todos los objetivos de desarrollo sostenible.

Para alcanzar este objetivo es importante salvaguardar las conquistas en materia de igualdad de género frente del peligro de retrocesos y continuar superando los obstáculos que aun persisten y que bloquean el empoderamiento de las mujeres. Por tanto, desde nuestro mandato como representantes de los ecuatorianos es indispensable trabajar en una agenda legislativa que promueva la eliminación de prácticas discriminatorias, así como el impulso de beneficios de ley que beneficien y garanticen el empoderamiento económico de las mujeres.

4.4. Discusión y debate al interior de la Comisión de Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa para la emisión del Informe para Segundo Debate.

Una vez que el informe para primer debate del **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA"**, fue presentado y debatido ante el Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador, se procesaron para la redacción del texto planteado en el presente informe los criterios de los distintos asambleístas que se encuentran desarrollados en el acápite anterior. Adicional a estos se recibieron varias observaciones por escrito e intervenciones de distintos asambleístas, instituciones y actores de la sociedad civil que también fueron procesados y tomados en consideración para la redacción del informe.

El entonces Asambleísta Francisco Jiménez propuso la incorporación de un artículo posterior al artículo 8 que determine la obligación del estado de crear programas de mejora de empleabilidad de mujeres. Adicionalmente solicita que se incorporen beneficios para la negociación de derechos colectivos en favor de las mujeres a fin de que no resulten perjudicadas por condiciones que benefician solo a hombres. Adicionalmente el asambleísta propone la inserción de artículos que aterrizan la gestión de los planes de igualdad de manera más concreta.

El fundamento de esta solicitud es establecer las obligaciones como algo definitivo y auditable en el gobierno central y por eso aporta al proyecto de ley y son incorporadas las observaciones.

El asambleísta propone la creación de un distintivo no económico para las empresas que cumplan con la equidad de género y con los principios establecidos en la ley, a este incentivo la sociedad le podría dar distintos grados de valor y por eso podría ser particularmente valioso para impulsar los conceptos contenidos en la ley.

Adicionalmente propone la creación de medidas para proteger a las mujeres del acoso sexual en el campo laboral y profesional, lo cual es una de las más viles formas de abuso y la más grande limitante a la actividad femenina en el trabajo y empresa.

La asambleísta Lucia Placencia propone una redacción mejorada para el artículo 3 sobre la finalidad la cual se incorpora, propone una alteración a los principios preestablecidos, la cual se acoge plenamente en el artículo 5 agregándole el principio de autonomía y se acoge las observaciones respecto a los planes de igualdad en la forma propuesta por Francisco Jiménez que conserva la totalidad de lo propuesto por la referida asambleísta.

La asambleísta Vanessa Freire propone determinados cambios de forma que contribuyen en mejorar la redacción y coherencia del articulado. Sugiere la eliminación de las referencias a la lactancia debido a que ya existen disposiciones constitucionales, sin embargo, el proyecto de ley las aborda desde el ángulo profesional y empresarial lo cual es totalmente nuevo. Hace referencias a la función ejecutiva que poco tienen que ver con el área ejecutiva empresarial a la que se refiere la ley.

La asambleísta Marcela Holguín ha remitido observaciones a todo el proyecto de ley las cuales han sido recibidas e incorporadas en la medida de lo posible, un ejemplo es la incorporación de aquellas que mejoran la redacción del articulado o contribuyen a esclarecer los conceptos contenidos en el proyecto de ley. Entre estas se encuentra un desarrollo conceptual profundo de los principios contenidos en el artículo 5 y de las garantías de igualdad de condiciones laborales.

La asambleísta Nathalie Viteri ha propuesto una serie de modificaciones que contribuyen a mejorar el texto del proyecto de ley al incorporar conceptos y obligaciones que le dan forma y hacen más ejecutable la ley, en particular desde la óptica del monitoreo y evaluación constante del contenido de la misma.

La asambleísta Briana Villao propone que se realicen determinados cambios de redacción que mejoren el reconocimiento de las dificultades que enfrentan las mujeres en el acceso a créditos y lucha contra la violencia. Adicionalmente de modificar la redacción de la negociación colectiva a efectos de que no se preste a abusos contra la mujer. Ha expresado preocupación respecto a compartir la licencia de lactancia con los padres en un 100% porque esto anula la posibilidad de amamantar con los beneficios que esto implica para los

niños.

La asambleísta Nathalie Arias ha propuesto varios cambios, el primero una reforma sustancial de los considerandos, mejorando la redacción y el sustento constitucional y humano de la ley; segundo propuso hacer la ley más inclusiva al extender sus beneficios a todas las mujeres incluyendo toda la diversidad; entre otras mejoras puntuales que han contribuido de una gran manera a la mejoría del proyecto de ley.

Varios asambleístas de la mesa han expresado sus preocupaciones respecto a la discriminación en contra de los grupos LGBTIQ, y han compartido sus criterios de como se podría extender el ámbito de aplicación del proyecto para mejorar la inclusión de estos grupos y mejorar el proyecto de ley.

Han existido observaciones indicando que la obligación de incluir a un tercio de las mujeres en los directorios de las compañías y entidades financieras privadas afecta al derecho a la libertad de contratación y debería eliminarse. Las mujeres constituyen mas del 50% de la población ecuatoriana, si en un directorio compuesto de 5 personas no se puede incluir siquiera una mujer esto debería interpretarse como parte de la discriminación sistémica que ha aquejado al país desde hace mucho tiempo.

Finalmente, los miembros de la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, dejaron sentado el hecho de que se recibieron observaciones, propuestas y criterios de parte de diferentes ciudadanos, asambleístas, organizaciones, gremios y demás actores públicos y privados para el análisis de la mesa legislativa, mismos fueron analizados y procesados durante las sesiones y debates que llevó adelante la Comisión, obteniéndose e incluyéndose importantes aportes y mejoras en la redacción de su texto final para ser considerado y debatido por el Pleno de la Asamblea Nacional.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

La Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa pone en conocimiento del Pleno de la Asamblea Nacional el **Informe para Segundo Debate del "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA",** el mismo que fue conocido, debatido y aprobado en la sesión No. 143 de 22 de octubre de 2022.

5. RESOLUCIÓN

Por las motivaciones constitucionales y legales expuestas en el presente informe, así como las señaladas en las sesiones realizadas por la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, **RESUELVE** aprobar el Informe para Primer Debate del **"PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA",** con OCHO (8) votos a favor; CERO (0) votos en contra; CERO (0) abstenciones; y, CERO (0) blancos de las y los asambleístas presentes.

6. ASAMBLEÍSTA PONENTE

El asambleísta DANIEL ROY-GILCHRIST NOBOA AZÍN, miembro de esta mesa legislativa es el ponente del Proyecto de Ley y del presente Informe.

LAS SEÑORAS Y LOS SEÑORES ASAMBLEÍSTAS QUE SUSCRIBEN EL PRESENTE PRIMER INFORME PARA SEGUNDO DEBATE DEL "PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA":

Firmado electrónicamente por:
DANIEL ROY GILCHRIST NOBOA AZIN

Daniel Noboa Azin
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
PAUL ANDRES ESPINOSA SALAZAR

Paúl Espinosa Salazar
MIEMBRO

Firmado electrónicamente por:
NATHALIE ANDREA ARIAS ARIAS

Nathalie Arias Arias
MIEMBRO

Firmado electrónicamente por:
BRIANA ALEJANDRA VILLAO VERA

Briana Villao Vera
MIEMBRO

Firmado electrónicamente por:
DIANA ELIZABETH PESANTEZ SALTO

Diana Pesántez Salto
MIEMBRO

Firmado electrónicamente por:
ELINA ALEXANDRA NARVAEZ MENDIETA

Elina Narváez Mendieta
MIEMBRO

Firmado electrónicamente por:
DAYSI MARILIN YUQUILEMA CHIMBOLEMA

Daysi Yuquilema Chimbolema
MIEMBRO

Cristian Yucailla Yucailla
MIEMBRO

Firmado electrónicamente por:
SARA NOEMI CABRERA CHACON

Noemí Cabrera Chacón
MIEMBRO

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DESARROLLO ECONÓMICO, PRODUCTIVO Y LA MICROEMPRESA

En mi calidad de Secretario Relator de la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa.

C E R T I F I C O:

Que el presente **Informe para Segundo Debate del** "**PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA"**, fue aprobado en la sesión No. 143 de 22 de octubre de 2022, en el pleno de la Comisión Especializada Permanente del Desarrollo Económico, Productivo y la Microempresa, con la votación de las y los siguientes Asambleístas: Noboa Azin Daniel; Espinosa Salazar Paúl; Arias Arias Nathalie; Pesántez Salto Diana; Yucailla Yucailla Cristian; Noemí Cabrera Chacón; Narváez Mendieta Elina; Yuquilema Chimbolema Daysi; y, Villao Vera Briana, con la siguiente votación: **AFIRMATIVO**: OCHO (8). **NEGATIVO**: CERO (0). **ABSTENCIÓN**: CERO (0). **BLANCO**: CERO (0). **ASAMBLEÍSTAS AUSENTES EN LA VOTACIÓN**: UNO (1).

No.	ASAMBLEÍSTA	AFIRMATIVO	NEGATIVO	ABSTENCIÓN	BLANCO
1	ARIAS ARIAS NATHALIE	X	----	----	----
2	VILLAO VERA BRIANA	X	----	----	----
3	PESÁNTEZ SALTO DIANA	X	----	----	----
4	NARVÁEZ MENDIETA ELINA	X	----	----	----
5	YUQUILEMA CHIMBOLEMA DAYSI	X	----	----	----
6	YUCAILLA YUCAILLA CRISTIAN	----	----	----	----
7	CABRERA CHACÓN NOEMÍ	X	----	----	----
8	ESPINOSA SALAZAR PAÚL	X	----	----	----
9	NOBOA AZIN DANIEL	X	----	----	----
	TOTAL	**8**	**0**	**0**	**0**

D.M. Quito, 22 de octubre de 2022.

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
PEDRO JOSE CORNEJO ESPINOZA

Ab. Pedro Cornejo Espinoza
SECRETARIO RELATOR DE LA COMISIÓN ESPECIALIZADA PERMANENTE DEL DESARROLLO ECONÓMICO, PRODUCTIVO Y LA MICROEMPRESA

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A través de la historia, la mujer se ha desempeñado en diversos roles dentro de la sociedad y se ha mantenido en una lucha permanente por el reconocimiento progresivo de sus derechos. En Ecuador, es evidente que se ha relegado su participación en el ámbito laboral, pues resulta innegable que existe una restringida intervención de mujeres en los espacios de dirección tanto en la esfera privada como en la pública, pues concurre una arraigada preferencia por la contratación de trabajadores del género masculino para este tipo de cargos, adicionalmente, existe una marcada brecha salarial ya que hay muchos casos en los que a pesar de realizar el mismo trabajo que los hombres, las mujeres no perciben la misma remuneración o beneficios. Al analizar el acceso al primer empleo adecuado de mujeres es evidente que este es limitado, circunstancia que se origina especialmente por prejuicios relacionados a la maternidad u otros propios de su condición de ser mujer. La problemática antes expuesta ha provocado que no existan espacios equitativos, justos y dignos en los cuales las mujeres puedan demostrar sus habilidades y conocimientos en condiciones de igualdad.

El Estado ecuatoriano a través de sus organismos y entidades gubernamentales se encuentra comprometido en la promoción, protección, garantía y respeto de los derechos humanos de las mujeres, resguardando su derecho a una vida libre de violencia y discriminación, fomentando el libre acceso al empleo con igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios laborales, mediante la creación e implementación de políticas públicas, que se desarrollaran en el marco de la capacitación, investigación y profesionalización, las mismas que tiendan a fortalecer los conocimientos de hombres y mujeres y en tal virtud alcanzar la paridad de género; y en este sentido la sociedad será un actor importante, pues se requiere de su participación activa en los diferentes planes y programas que el Estado emprenda.

El Proyecto de Ley busca reformar el Código del Trabajo, Ley de Régimen Tributario Interno, ley de Pasantías del Sector Empresarial y Ley de Compañías, y a través de ésta fomentar la transversalización del enfoque de género, la potencialización de las mujeres, generando mecanismos de acceso al empleo con igualdad de condiciones, aportando a la erradicación de la pobreza. En miras de cumplir el planteamiento propuesto se buscará reducir las barreras, adoptando medidas tributarias que favorezcan y motiven incorporación de cuotas de género femenino en el ámbito laboral, así como también se busca impulsar la generación de cargos de dirección de las mujeres en los espacios de trabajo, y la participación activa en los diferentes sectores productivos.

Los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo en la Encuesta Nacional y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la nota técnica: “Invenciones en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe”; y, el Global Gender Gap Report 2020 del Foro Económico Mundial contienen datos relevantes en cuanto a la diferencia en acceso al empleo, brecha salarial; e incluso la afectación de las mujeres a causa de la pandemia.

La igualdad salarial entre mujeres y hombres es una aspiración cuya demanda se remonta a la Constitución de la República del Ecuador como Norma Suprema, que en el artículo 11, numeral 2 contiene uno de los principios más trascendentales e importantes “El principio de la igualdad”, de esto se deviene lo manifestado en el Código del Trabajo “A trabajo igual corresponde igual remuneración”; es por eso, que en búsqueda del crecimiento inclusivo dentro del empleo, se pretende reformar la normativa vigente y que ésta se encamine a proporcionar la seguridad jurídica bajo los principios de igualdad y no discriminación, transversalidad y progresividad, en aplicación de los mismos fortalecer la paridad entre los géneros.

Bajo estas consideraciones “La Ley orgánica para Impulsar el Trabajo de la Mujer, Igualdad de oportunidades y la Economía Violeta” busca emitir una regulación que coadyuve a lograr equidad a través de acciones afirmativas que eviten la segregación horizontal de las mujeres, así como, el desmedro y la subutilización de sus capacidades, con la finalidad de brindar herramientas que fortalezcan las relaciones laborales e impulsen la potencialización de las mujeres en los diferentes sectores productivos del país en sustento de generar condiciones justas y dignas, para de manera garantizar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales.

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO

Que, el numeral 1 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe como deber primordial del Estado el "Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.";

Que, el número 2 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: *"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, afiliación 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. La ley sancionará toda forma de discriminación." Qué, el artículo 300 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: "El régimen tributario se regirá por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria. Se priorizaron los impuestos directos y progresivos. La política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables.";*

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe 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 35 de la Constitución de la República del Ecuador establece que las mujeres embarazadas y entre otros, *"recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o*

antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.";

Que, el literal a) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce y garantiza el derecho a la *"integridad física, psíquica, moral y sexual"*.;

Que, el literal b) del numeral 3 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que se incluye como un derecho a la integridad personal el tener: *"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, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual."*;

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe 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, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público."*;

Que, el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República, en concordancia con el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, disponen que es competencia de la Asamblea Nacional "expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio";

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *"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 actor de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte u las mujeres en el trabajo.";*

Que, dentro del régimen del buen vivir, el artículo 341 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *"El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad."*;

Que, el numeral 1 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos prescribe: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.";

Que, los numerales 1 y 2 del artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establecen que: *(i) "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad". (ii) "La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.";*

Que, el numeral 2 del artículo 6 del Protocolo de San Salvador, del cual Ecuador es parte, establece que: *"Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo."*;

Que, el artículo 1 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "Cedaw", de la cual Ecuador es parte, define a la discriminación contra la mujer como*: "toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."*;

Que, el literal a) del artículo 8 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará", establece que los Estados Partes 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, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, supone una hoja de ruta para alcanzar el derecho humano a la igualdad de género, siendo la agenda más ambiciosa

sobre los derechos humanos de las mujeres;

Que, dentro de la agenda de objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, dentro de varios de ellos, se establecen: Objetivos 5.- Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Objetivo 8.- Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.;

Que, de acuerdo con el Informe Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos (2019), refiere que “333. [□] Ecuador, [□] refirió entre los principales problemas en el ámbito laboral, la brecha salarial en perjuicio de las mujeres, debilidad de mecanismos de control sobre las condiciones de trabajo para las mujeres en todos los sectores económicos, restricción a los permisos y licencias por periodo de maternidad, e interseccionalidad de formas de discriminación contra la mujer (CIDH 2019, 163);

Que, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 153, de 25 de noviembre de 2005, en su artículo 11 dispone a los Estados la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, los mismos derechos, entre ellos los mismos criterios de selección en cuestión de empleo, derecho a igual remuneración inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

Que, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor, de 6 de junio de 1951, ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial Nro. 177, de 3 de abril de 1957, dispone a los estados adoptantes garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor;

Que, las letras a) y b) del artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por Ecuador el 30 de julio de 1962, señala que: el término “discriminación" comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados;

Que, el Convenio 156 sobre; “la igualdad de oportunidades y de trabajo entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por nuestro país y publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 641, de 15 de febrero de 2012, hace referencia a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y establece en el número 1 de su artículo 3 que: “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan el derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.;

Que, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la violencia y acoso en el lugar de trabajo, fue ratificado por el Ecuador y publicado en el Registro Oficial en el año 2020, dispone que las formas de discriminación y desigualdad contra la mujer en lugares de trabajo constituyen una forma de agresión;

Que, el número 1 del artículo 4 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicada en el Registro Oficial Suplemento Nro. 175, de 5 de febrero de 2018, define a la violencia de género contra las mujeres como: *“Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.”*;

Que, el número 3 del articulo 12 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, expone como uno de los ámbitos donde se desarrolla la violencia contra las mujeres: 3. Laboral.- 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. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual. La negativa a contratar a la víctima o respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo. El descrédito público por el trabajo realizado y el no acceso a igual remuneración por igual tarea o función. Así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el periodo de gestación y lactancia.;

Que, el artículo 28 ibídem, otorga como atribuciones adicionales al ente rector del trabajo entre otras la contenida en las letras a), b), d) y h) referentes a: *“a) Diseñar la política pública de trabajo van enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, i) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público*

y privado con fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral, d) Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres, h) Incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidados entre mujeres y hombres";

Que, el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone como obligaciones del empleador: "(...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas públicas para identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador";

Que, la "Economía Violeta ", es una política pública impulsada por el Gobierno Nacional a través de Misión Mujer del Plan Toda Una Vida, que busca promover la activación económica y empoderamiento en derechos de las mujeres del país:

Que, de acuerdo con las estadísticas levantadas por el Instituto Nacional de Estadísticas Censos del Ecuador en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de la ronda de Septiembre de 2020, son tres punto tres millones (3.300.000) de mujeres las que integran la Población Económicamente Activa (PEA) del país; de las cuales solo el 26,4% cuentan con un empleo pleno, 21,8% se encuentran en el subempleo, 8% se encuentran desempleadas, 14,8% gana menos que los hombres sin perjuicio de ejecutar trabajos de igual valor; y, 27% tienen menos acceso a un empleo adecuado que un hombre; ratificando la palpable existencia de brechas de género en el ámbito laboral, las cuales contribuyen al decrecimiento de la economía nacional y del efectivo goce de los derechos de la colectividad;

Que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Nota técnica: "impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe", uno de los grupos poblaciones que más han sido afectados por la crisis de la COVID-19 han sido las mujeres debido a que su pérdida de empleo se asocia a una mayor participación de las mismas en sectores económicos más afectados por la crisis, a las altas tasas de informalidad y la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado familiar;

Que, según el Global Gender Gap Report 2020 del Foro Económico Mundial, la brecha de salarios entre hombres y mujeres en el mundo ascienden al 40% en favor del sexo masculino; y, que según la información levantada por el Instituto Nacional de Estadisticas y Censos (INEC), en el Ecuador la brecha asciende al 14,8% para el año 2020, acentuando la precarización de la situación de las mujeres en lo que respecta a su percepción de ingresos frente a lo que perciben los hombres;

Que, según el análisis de la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en el Ecuador las mujeres estudian, en promedio, 2.14 años más que el hombre para conseguir un empleo adecuado, lo que permite evidenciar que las mujeres usualmente se encuentran más preparadas que los hombres para ocupar determinados cargos, por una parte; y, por la otra, que no existen en nuestro ordenamiento jurídico mecanismos que permitan disminuir la ocurrencia de tales anomalías las cuales, además, generan un escenario de discriminación dentro de los lugares de trabajo pues implican la segregación horizontal de las mujeres, así como el desmedro y la subutilización de las capacidades de éstas sin que ello encuentre fundamentos objetivos distintos del género de los trabajadores;

Que, según la información levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en la Encuesta Nacional de Empleo. Desempleo y Subempleo de la ronda de septiembre de 2020, la tasa de empleo no remunerado fue de 16,9% para las mujeres y de 6.3% para los hombres. De acuerdo con el Informe de la Cuenta Satélite de trabajo no Remunerado de los Hogares 2016-2017, las mujeres realizan en promedio 31.0 horas a la semana de trabajo no remunerado del hogar mientras que los hombres trabajan en promedio 11.3 horas semanales;

Que, teniendo en consideración que uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas; y, que el Objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo del gobierno del Ecuador es garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, este modelo busca, por una parte, dinamizar los ingresos de las mujeres; y, por otra, sostener el ingreso familiar;

Que, para el desarrollo del modelo de Economía Violeta es necesario contar con el apoyo, compromiso y corresponsabilidad de varios autores, entre los que se encuentran: sector público y privado, sociedad civil, academia, comunidad entre otros;

Que, mediante oficio No, MEF-VGF-2021-0374-0, de 6 de abril de 2021, el Ministerio de Economía y Finanzas emite dictamen favorable sobre el presente proyecto de ley; y en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, y el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la presente Ley:

LA LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Artículo 1. 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, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personológico.

Entiéndase por enfoque de género el direccionamiento de la conducta, pública o privada, en búsqueda de alcanzar equidad entre los géneros, de tal manera que puedan gozar de igualdad de oportunidades a pesar de sus diferencias.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.- La presente Ley será de aplicación para toda persona natural y jurídica que se encuentre o actúe en el territorio nacional, a fin de garantizar para todas las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, el pleno acceso y ejercicio de los derechos fundamentales, propendiendo a la igualdad y equidad de género y multiculturalidad.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores vulnerables o discriminados, de conformidad con la Constitución.”

Artículo 3. Finalidad.- Reducir las barreras institucionales, como son las brechas salariales, los permisos de maternidad y lactancia discriminatorios, la institucionalización de roles de género y multiculturalidad, entre otras, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación

de cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.

Artículo 4. Participación económica.- 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.

Artículo 5. Principios rectores.- Para efectos de la aplicación de la presente Ley, además de los principios contemplados en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, y demás normativa vigente, regirán los siguientes:

1. Igualdad y no discriminación: Se garantiza la igualdad de oportunidades y se prohíbe toda forma de discriminación.

2. 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 debiendo de involucrarse a las mujeres en los procesos de elaboración e implementación de las normativas referidas.

3. Progresividad: Adoptando continuamente medidas necesarias, en busca de garantizar el disfrute pleno y efectivo de los derechos de las mujeres considerados en esta Ley, debiendo de avanzar gradualmente hacia una sociedad más equitativa aplicando todas aquellas medidas que se encuentren al alcance de los operadores públicos y privados, colocando las necesidades del género como prioridad en su gestión.

3. Autonomía: Se reconoce la libertad que una mujer tiene para tomar sus propias decisiones en los diferentes ámbitos de su vida y hacer elecciones sin presiones externas ni violencia, mental o física.

4. Monitoreo: Toda acción encaminada al cumplimiento del objeto y finalidad de esta ley, debe ser objeto de seguimiento para determinar el avance en su cumplimiento y su impacto social y económico.

5. Evaluación: Los programas y proyectos realizados y desarrollados al amparo de esta ley, deben ser evaluados, para determinar su eficacia.

6. Interseccionalidad: Entiéndase como aquella o aquellas desigualdades sistémicas que se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como sexo, género, etnia, clase social, lugar de origen, ideología política, o cualquier otra limitación al libre acceso de oportunidades de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal.

7. Igualdad y equidad de trato entre hombres y mujeres: 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.

8. Derechos de las mujeres en toda su diversidad: Las mujeres en toda 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 legal vigente garantizando de manera particular el derecho a la vida digna, a la integridad personal y al trabajo de las mujeres en toda su diversidad.

9. Igualdad de trato entre mujeres y hombres: 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 con un enfoque de género, de intercultural, de movilidad humana, de discapacidad, intergeneracional e interseccional. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 6. Obligaciones del Estado.- El Estado, a través de sus organismos y entidades gubernamentales así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales. administrativas, de control y de cualquier otra

índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas para asegurar el cumplimiento de la presente Ley.

Artículo 7. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.- El Estado diseñará e implementará políticas de empleo que tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en su diversidad y multiculturalidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar la empleabilidad y la permanencia en el empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de. trabajo; y, seguimiento técnico de adaptabilidad al mercado de al menos tres años.

Los programas de inserción laboral comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de formación y capacitación profesional, y programas dirigidos a personas en desempleo.

Le corresponderá al Ministerio del ramo emitir la normativa específica, para garantizar la efectiva aplicación de la presente norma, la cual contará con los insumos suficientes de actualización laboral y de necesidades de mercado identificado, entre otros, por el Servicio de capacitación y formación profesional de la Función Ejecutiva y del Instituto de Estadísticas y Censos.

Artículo 8. Corresponsabilidad.- El Estado es responsable de garantizar el derecho de las mujeres a una vida digna, libre de violencia, en igualdad de condiciones y no discriminación. La sociedad será responsable de participar activamente de las acciones, planes y programas que el Estado haya emprendido para intervenir en la formulación, evaluación y control de las políticas públicas que se hayan creado para el efecto. El Estado es corresponsable de crear circunstancias idóneas para que las mujeres puedan participar en la economía en una situación de igualdad y no se vean discriminadas por situaciones de vulnerabilidad como la maternidad independiente, los roles de genero entre otras circunstancias.

Artículo 9. Medidas concretas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.- 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. Para este efecto, se podrán establecer medidas que deberán acordarse con las asociaciones de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, protocolos de prevención y atención, y la realización de campañas informativas.

Las asociaciones y representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso laboral con connotación sexual mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a actitudes que puedan constituir acoso, así como la oportuna información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieren conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Tanto el empleador o el trabajador que incumpla con estas medidas de prevención del acoso laboral será objeto de las sanciones que contempla para estos casos el Código de Trabajo. El Ministerio de Trabajo mediante la unidad especializada vigilará el fiel cumplimiento de los Códigos y Protocolos que deberán ser desarrollados por las empresas.

Artículo 10. Incentivos para mujeres de sectores productivos.- Los incentivos irán destinados de forma preferencial a mujeres del sector productivo, como el agrícola, avícola, pecuario, y pesquero, cuya actividad económica se encuentre en riesgo y aquellas de las zonas fronterizas.

Artículo 11. Incentivos para mujeres adolescentes.- Se garantizará que el acceso a los programas de incentivo, fortalecimiento formativo y económico sea prioritario para las adolescentes a partir de los 16 años de edad de las casas de acogimiento, posterior a someterse a un proceso de formación, que se encuentre en situación de vulnerabilidad."

Artículo 12. Corresponsabilidad y coordinación conjunta.- Tanto el sector público como el privado, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados de todos los niveles, serán corresponsables y coordinarán conjuntamente actividades que propendan la efectiva aplicación y cumplimiento de la presente ley.

CAPÍTULO II
GARANTÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CAMPO LABORAL PARA LAS MUJERES

Artículo 13. Garantía de igualdad laboral.- El Estado, a través de los órganos competentes, velará para que en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral. Elemento esencial de esta garantía será

la igualdad de remuneración, lo cual indica la aplicación de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor, y también la valoración social de los trabajos, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres en sus espacios de trabajo y debe mantener la adecuada vigilancia a través de los organismos competentes para que no existan espacios de abuso laboral. El Estado deberá estar particularmente atento a la existencia de relaciones de poder abusivas que pudiesen degenerar en el cometimiento de delitos contra la integridad sexual de las mujeres en espacios de trabajo.

Elemento esencial de esta garantía será la igualdad de remuneración, lo cual indica la aplicación de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor, y también la valoración social de los trabajos, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres en sus espacios de trabajo y debe mantener la adecuada vigilancia a través de los organismos competentes para que no existan espacios de abuso laboral.

El Estado deberá estar particularmente atento s la existencia de relaciones de poder abusivas que pudiesen degenerar en el cometimiento de delitos contra la integridad sexual de las mujeres en espacios de trabajo.

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Artículo 15. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 16. Políticas públicas.- El Estado, a través de las entidades competentes, desarrollara e implementara políticas públicas para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, considerando, entre otras, las siguientes acciones:

1. En materia de capacitación:

a. Fomentar las capacidades de las mujeres en ámbitos directivos.
b. Desarrollar e implementar planes. programas, proyectos y/o actividades, dirigidos a estimular el acceso de las mujeres a nuevas ocupaciones.
c. Elaborar una agenda de empleo para las mujeres, que sirva de instrumento de apoyo a la inserción profesional y laboral en sus demandas de empleo.
d. Promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos por razones de género dentro del ámbito laboral público, privado y comunitario.
e. Adecuar programas de educación formal; no formal: y, de capacitación técnica, con el fin de que las mujeres obtengan calificación para puestos mejor remunerados.

2. En materia de investigación:

a. Generar indicadores estadísticos, que permitan analizar las características específicas de la actividad laboral de las mujeres y las condiciones de trabajo de la mano de obra femenina.
b. Realizar estudios sobre la situación laboral en las áreas urbanas y rurales, como también la actividad empresarial femenina.
c. Identificar y eliminar la discriminación y desigualdad en el acceso y promoción en la administración pública.
d. Identificar y prevenir las situaciones de acoso o acto de violencia de cualquier índole sea directa o indirecta que afecte a las mujeres en el trabajo.

3. En materia de profesionalización:

a. Propiciar la formación profesional de las mujeres en la agricultura y zonas rurales.
b. Diseñar mecanismos de crédito y de asistencia técnica con recursos locales y de organizaciones internacionales, para estimular la autogestión y el desarrollo económico en las mujeres.
c. Ejecutar programas y acciones de capacitación y orientación laboral desde la educación secundaria, con el fin formar o capacitar a las jóvenes en el ámbito laboral.
d. Garantizar condiciones de equidad y paridad entre mujeres y hombres, así como la igualdad de condiciones para la participación política, social, cultural, educativa y económica.

4. Políticas activas de empleo:

a. Ampliar la noción de empleo, para formular políticas dirigidas reconocer a las mujeres que realizan actividades productivas y por cuenta propia y fortalecer sus medios de vida y emprendimientos productivos.
b. Generación de servicios de apoyo a la producción y la empleabilidad incluyendo tecnología, financiamiento, innovación, información
c. Se recomienda fortalecer el componente de formación y capacitación, incluyendo la generación de capacidades e inclusión de mujeres en profesiones, sectores y destrezas masculinizados, para promover la ruptura de estereotipos y la no discriminación; la formación técnica, la vinculación entre educación superior, profesionalización y trabajo; la relación con las instancias públicas de capacitación y formación, la revisión de mallas y contenidos desde el enfoque de género.
d. Considerando además la mayor escolaridad de las mujeres, se entendería que en muchos casos la no empleabilidad no se debe a falta de capacidades sino a segregación. Se recomienda por ello incluir capacitación a los empleadores, para que las mismas empresas entiendan los beneficios de contratar a mujeres. La evidencia de estos beneficios ha sido probada en varios análisis a nivel mundial.

5. Políticas pasivas de empleo y protección de derechos del trabajo:

a. Promover un piso de protección social que garantice la protección en desempleo y seguridad social
b. Ampliar las garantías laborales de seguridad social para las mujeres que están en cuenta propia o productoras, en forma similar a los empleos que cuentan con contrataciones o parámetros formales.
c. Fomentar los mecanismos de organización de trabajadoras, de información y demanda, y de diálogo tripartito incluyendo a trabajadoras informales.

6. Inspección y regulación:

a. Fortalecer el sistema de inspección laboral para dar cuenta de las problemáticas de género tales como segregación, discriminación salarial, violencia, licencias, entre otros.

Se designará un inspector de trabajo especializado en género para cada provincia, que realice la supervisión y el cumplimiento de la presente ley, tanto al sector público como privado. Así también, la Secretaría de Derechos Humanos se encargará de desarrollar y ejecutar los planes, proyectos y políticas descritos en la presente norma, así como darle el seguimiento permanente.

Artículo 17. Planes de igualdad.- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a. que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. La elaboración e implantación de planes de igualdad será obligatoria tanto para el sector público y privado, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 18. Contenido de los planes de igualdad de las empresas.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, creados con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad. Los planes de igualdad incluirán las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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.

Artículo 19. Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.- El Ministerio de 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.

Artículo 20. Distintivo para las empresas en materia de igualdad.- 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 podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa pública o privada podrá presentar al Ministerio del Trabajo un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

El Reglamento a la presente Ley determinará la denominación del distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, así como las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas."

Para la entrega de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El Ministerio del Trabajo revisará anualmente que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará dicho distintivo.

CAPÍTULO III
DISPOSICIONES REFORMATORIAS

Sección I
REFORMAS A LA LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

Artículo 21. En el artículo 10, agréguese el siguiente número:

> “9.1. Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), por la creación de una nueva plaza de trabajo destinada a la contratación de mujeres: será deducible hasta un ciento cincuenta por ciento (150%) adicional, en función del tiempo de permanencia de la trabajadora en la plaza de trabajo; sin que ésta se

pueda contabilizar para el incentivo de incremento neto de empleo, ni en más de un elemento. La deducción aplicará de igual manera a aquellas mujeres que se encontraban insertas en La deducción, será excluyente de otras que se vinculan a remuneraciones y beneficios sociales, sobre los que por su naturaleza se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

TIEMPO DE PERMANENCIA	DEDUCCIÓN ADICIONAL
6 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	100% adicional
7 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	120% adicional
8 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	130% adicional
10 meses consecutivos durante el respectivo ejercicio	140% adicional

En caso de terminación de la relación laboral por cualquier causa, este incentivo tributario podría seguir siendo aplicado siempre que la plaza de trabajo sea llenada por otra trabajadora, debiendo la nueva contratación mantener las mismas condiciones salariales y contractuales o de ser el caso se deberá ajustar el incentivo a las nuevas condiciones contractuales. En este caso, el tiempo de permanencia en la plaza de trabajo será acumulable, pudiendo gozar del incentivo tributario previsto en este numeral el cual será aplicable hasta por tres (3) ejercicios fiscales, de acuerdo con el siguiente detalle: Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 10% y el 25% de la nómina total, el beneficio se aplicará por 12 meses. Si las nuevas plazas para contratación de mujeres alcanzan entre el 25.01% y el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 24 meses. Si las nuevas plazas para contratación de mujeres superan el 50% de la nómina total, el beneficio se ampliará a 36 meses.

La deducción adicional prevista en este numeral no será acumulable con las deducciones adicionales referidas en el numeral 9 de este artículo, y no será aplicable en el caso de contratación de trabajadoras que hayan sido dependientes del mismo empleador, de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del empleador, accionistas o representantes legales o de las partes relacionadas al empleador en los tres ejercicios anteriores al de su contratación".

Sección II
REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 22. A continuación del artículo 42, agréguese el siguiente artículo:

"Art. 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.".

Artículo 23. Sustitúyase el artículo 79 por el siguiente artículo:

"Artículo 79.- igualdad de remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados infernos y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole."

Artículo 24. Luego del primer inciso del artículo 152, agréguese el siguiente:

"No obstante la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de en hija o hijo, pudiendo acordar que éstas sean de uso exclusivo o de uso compartido (pudiendo compartirse hasta un máximo del 75% de la licencia con el padre), circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de maternidad a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una vez que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación.

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con mas de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/Dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el reglamento de la presente ley."

Artículo 25. A continuación del artículo 154, añádase el siguiente artículo innumerado:

"Art. (...).- Licencia con remuneración por el período de lactancia.- Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada laboral de la madre lactante durará seis (6) horas de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

No obstante, la madre podrá, de común acuerdo con el padre, determinar la forma en que será gozada la licencia con remuneración por el período de lactancia, circunstancia que será oportunamente notificada antes del inicio del periodo de lactancia a sus respectivos empleadores, siendo ésta inamovible una ver que haya sido comunicada. El ente rector del trabajo, emitirá las directrices que correspondan con ocasión de esta notificación."

Las instituciones públicas o privadas que cuenten con mas de 50 empleados tendrán la obligación de facilitar el servicio de cuidado para los hijos/dependientes de sus colaboradores, obligación que deberá quedar adecuadamente reglada en el reglamento de la presente ley."

Sección III
REFORMAS A LA LEY DE PASANTÍAS DEL SECTOR EMPRESARIAL

Artículo 26. A continuación del segundo inciso del artículo 7, inclúyase la siguiente frase:

"Únicamente para efectos del cumplimiento de tales porcentajes, se considerará a

los estudiantes en formación dual, sin que esto implique incluirlos en el régimen civil de pasantía."

Artículo 27. Luego del artículo 7, agréguese el siguiente artículo:

"Art. 7.1.- Para el cumplimiento de los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas, la inclusión de personas de género femenino tendrá un 0.5 adicional a la sumatoria personal."

Sección IV
REFORMAS A LA LEY DE COMPAÑÍAS

Artículo 28. A continuación del artículo 20, añádase el siguiente artículo innumerado:

"Art. (...).- Todas las especies de compañías amparadas en esta Ley, al momento de la conformación de sus directorios, cuando éstos tengan 3 o más integrantes, deberán observar que por cada 3 integrantes uno de ellos sea de género femenino."

Artículo 29. Agréguese la siguiente Disposición Transitoria Séptima:

"La inclusión de personas del género femenino a los directorios de las compañías e instituciones financieras reguladas por esta Ley, de acuerdo con lo establecido en el artículo innumerado agregado luego del artículo 20, tendrá un período de moratoria de un (1) año para los directorios de al menos seis (6) integrantes; y. de cinco (5) años para los directorios de al menos tres (3) integrantes, contados a partir de la publicación en el Registro Oficial de esta reforma, posterior a lo cual el ente Rector del Trabajo y la Superintendencia de Compañías iniciarán los controles y verificaciones de su cumplimiento."

DISPOSICIÓN GENERAL

ÚNICA: Las servidoras y servidores públicos que incumplan las obligaciones contempladas en la presente Ley o contravengan las disposiciones de la misma, a los protocolos, así como a las leyes y normativa conexas, serán sancionados de conformidad con lo establecido en la normativa en materia laboral, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que sancionen el mismo hecho.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: Las empresas deberán de remitir sus Planes de Igualdad hacia el Ministerio de 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.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los ….