

**Consejo Nacional para la Igualdad de Género - CNIG  
ONU Mujeres Ecuador**

**Consultoría para la construcción de una norma técnica y su  
metodología de aplicación, para transversalizar el enfoque de género  
en el Estado**

**Producto 2**

**Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector  
Público**

Patricia Calero Terán  
Consultora

Quito, enero de 2021  
Incluye observaciones CNIG y SECRETARIA TÉCNICA

---

## RESOLUCIÓN No.

### EL CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Ecuador ha suscrito y ratificado una serie de instrumentos internacionales de derechos humanos que generan a los Estados Parte obligaciones jurídicas para asegurar el cumplimiento de los derechos reconocidos en éstos.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)<sup>1</sup>, que es la norma de carácter vinculante más importante respecto de los derechos humanos de las mujeres, de la cual el Ecuador es signatario, establece a los Estados obligaciones tendientes a eliminar toda forma de discriminación que menoscaba o anula el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos por parte de las mujeres. En cumplimiento de estas obligaciones el Estado debe asegurar que tanto la legislación, como las políticas, presupuestos y los servicios cumplan con lo que dispone la CEDAW, debiendo, además, adoptar “medidas especiales”, con el propósito de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.

En sintonía con la CEDAW, la Constitución de la República, dispone la obligación de formular políticas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres; e incorporar el enfoque de género en sus planes y programas, debiendo el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) brindar asistencia técnica para el efecto.

Ecuador cuenta con avances importantes respecto de la promoción de la igualdad de las mujeres, principalmente a nivel legislativo, tanto en la Constitución de la República como en la normativa secundaria desarrollada. Además, cuenta con un marco de políticas contenido en la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI, y con una serie de herramientas para la implementación de las disposiciones constitucionales y de los instrumentos internacionales de derechos humanos.

A pesar de lo señalado, el logro de la igualdad aún no se ha alcanzado. Los mecanismos que mantienen esta desigualdad se han construido históricamente a través de un sistema de dominación (el patriarcado) basado en la relación sexo-género, que independiente de otros sistemas de dominación (como el de clase o etnia), establece relaciones desiguales entre hombres y mujeres al asignar roles, atributos, responsabilidades y capacidades diferentes a las personas de acuerdo con el sexo, determinando las identidades masculina y femenina. El sistema patriarcal presenta formas de opresión y legitimación, tanto en la esfera privada como en la pública, de tal manera que permea las instituciones públicas, las que en su estructura, gestión interna y políticas públicas reproduce relaciones asimétricas de poder basadas en el género.

---

<sup>1</sup>Siglas en inglés. La CEDAW fue ratificada por el Estado ecuatoriano el 9 de noviembre de 1981.

En este contexto, muchos de los cambios que se han realizado, siguen teniendo como categoría universal de análisis y decisión una visión androcéntrica y la persistencia de patrones culturales que asignan a lo femenino un estatus inferior en la interacción social, por lo que se requiere fortalecer las acciones desplegadas a fin de visibilizar las desigualdades que afectan a las mujeres, así como a la población LGBTI.

Por ello, la transversalización del enfoque de género, que es obligatoria por disposición constitucional, debe convertirse en una práctica cotidiana de la acción de la institucionalidad pública en todos los niveles. El presente documento recoge el marco jurídico nacional e internacional que sustenta la expedición de una Norma Técnica como parte de la asistencia técnica que la Constitución de la República dispone al CNIG.

## **I. Marco jurídico internacional**

Ecuador ha suscrito y ratificado varios instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos. Al hacerlo, se ha comprometido a garantizar el respeto a los mismos, su cumplimiento y ejercicio pleno por parte de los titulares de tales derechos.

En general los instrumentos internacionales de derechos humanos incorporan, de manera reiterada el principio y derecho a la igualdad y no discriminación, en base al cual disponen la obligación de los Estados de asegurar el ejercicio de los derechos humanos en igualdad de condiciones. La evolución del Derecho Internacional de los Derechos Humanos se evidencia en el reconocimiento de derechos específicos a ciertos grupos de la población, y en consideración a las situaciones de desigualdad, discriminación, exclusión y violencia que los afecta. Estos derechos, se recogen en instrumentos internacionales que, igualmente, generan obligaciones específicas para los Estados, que protegen y garantizan de forma especializada los derechos humanos de estos grupos de población, entre ellos a las mujeres, que representan más de la mitad de la población del Ecuador<sup>2</sup> y a las personas LGBTI.

### **1.1. El Sistema Universal de Derechos Humanos**

#### **1.1.1. La Carta de los Derechos Humanos: DUDH, PIDESC, PIDCP3**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es el documento fundacional del Sistema Universal de los derechos humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas en 1948<sup>4</sup>. A pesar de no ser un instrumento que requirió ratificación, su contenido ético lo constituye en la principal

---

<sup>2</sup> Cerca del 51% del total de la población del país son mujeres, de acuerdo con las Proyecciones de Población Ecuatoriana por sexo, al 2020, del INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/proyecciones-poblacionales/>

<sup>3</sup>La Declaración Universal de los Derechos Humanos, junto al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Social y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, son conocidos como "La Carta de los Derechos Humanos".

<sup>4</sup> Los convenios, pactos y tratados requieren suscripción y ratificación por parte de los Estados, lo que genera obligaciones directas e inmediatas, en tanto que las declaraciones, resoluciones, observaciones, reglas y otros instrumentos expedidos por los organismos de derechos humanos, son parte del llamado *softlaw*, por lo que en principio tiene un carácter más bien de orientación. Aunque, como veremos más adelante para el Ecuador son obligatorios por mandato de la Constitución de la República.

fuerza del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, al reconocer un catálogo de derechos, considerados básicos para garantizar la igualdad y dignidad de todas las personas.

La DUDH reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación al establecer que:

- “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” (artículo 1).
- Todas las personas “tienen los derechos y libertades” proclamados en la Declaración (artículo 2).
- Toda persona goza del derecho de igualdad ante la ley sin distinción, y el derecho a ser efectivamente protegidos “contra toda discriminación... y contra toda provocación a tal discriminación” (artículo 7).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>5</sup>, establece el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 2), y desarrolla el contenido de derechos relacionados con el trabajo, la seguridad social, la educación, un nivel de vida adecuado, la salud, y derechos culturales.

Es necesario destacar tres aspectos importantes en el PIDESC: por un lado, establece la obligación de los Estados de asegurar la progresividad en el ejercicio de los derechos, lo que, de conformidad con las Observación General 3 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales implica una obligación de acción permanente de políticas, normas y destino de recursos que aseguren el ejercicio pleno de los derechos. De otro lado, el Pacto ordena a los Estados Parte adoptar medidas “hasta el máximo de sus recursos” para el cumplimiento de los derechos y su progresividad, esta obligación implica asegurar a todas las personas “los derechos mínimos de subsistencia”, independiente del nivel de desarrollo económico del Estado, y por tanto conlleva el deber de conceder prioridad al cumplimiento de las obligaciones asumidas en el PIDESC, al momento de tomar decisiones relativas a políticas económicas así como en relación al gasto público.

El tercer aspecto a destacar es que el PIDESC dispone a los Estados la obligación de asegurar a hombres y mujeres igualdad para el goce de todos los derechos enunciados en el pacto (artículo 3), reconociendo derechos específicos en relación con el acceso y ejercicio en igualdad de condiciones, a los derechos reconocidos en este instrumento.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)<sup>6</sup> es importante destacar que reconoce el derecho de todas las personas a “Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos” y tener “acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas” (artículo 25); y obliga a los Estados Parte a garantizar la igualdad y no discriminación y asegurar igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos civiles y políticos.

### **1.1.2. La Convención contra la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

---

<sup>5</sup>Ratificado por Ecuador el 6 de marzo de 1969

<sup>6</sup>Ratificado por el país en la misma fecha del PIDESC

La CEDAW es el Convenio Internacional de carácter vinculante más relevante en materia de derechos humanos de las mujeres. El Ecuador ratificó esta Convención el 9 de noviembre de 1981. En su primer artículo la CEDAW marca la pauta de lo que debe entenderse por discriminación contra la mujer, determinando los parámetros y ámbitos en los cuales ésta se da, señala que:

- Es cualquier forma de distinción, exclusión o restricción” basada en el sexo;
- Esta discriminación tiene por “objeto o resultado menoscabar o anular” el reconocimiento, goce y ejercicio, por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- Y, se hace presente en todas las esferas de la vida de las mujeres: “política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La CEDAW prescribe obligaciones específicas a los Estados Parte para proteger a las mujeres de toda forma de discriminación, así:

- Establece el principio de igualdad y no discriminación, y dispone la obligación del Estado de asegurar por todos los medios la “realización” de este principio, incorporando, de esta forma el principio de igualdad sustantiva o material (artículo 2).
- Dispone así mismo, la protección de los derechos humanos de las mujeres, sobre una base de igualdad de oportunidades con los hombres (artículo 2).
- Ordena adoptar todas las medidas necesarias (legislativas, administrativas, judiciales) para sancionar la discriminación contra la mujer (artículo 2).
- Estipula la obligación de los Estados de adoptar medidas de acción afirmativa, encaminadas a lograr la igualdad efectiva entre el hombre y la mujer, debiendo mantener estas medidas hasta el logro de los objetivos de igualdad (artículo 4).
- Señala que es obligación de los Estados adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta, a fin de eliminar los prejuicios y prácticas que están basadas en la inferioridad de cualquier sexo o en funciones estereotipadas asignadas a unos u otras (artículo 5).

Estas obligaciones generan la responsabilidad del Estado de trabajar desde una perspectiva de género, a fin de identificar los factores de discriminación contra las mujeres. La CEDAW reconoce derechos específicos a las mujeres para el logro de la igualdad sustantiva, y correlativamente define obligaciones a los Estados parte.

El Comité de la CEDAW, órgano de vigilancia del cumplimiento de la Convención, ha emitido una serie de recomendaciones generales<sup>7</sup>, que orientan la aplicación de los contenidos de la Convención, las mismas que deben ser consideradas como parte de la legislación para la aplicación de la Convención.

---

<sup>7</sup> Treinta y siete hasta la presente fecha.

De otro lado, y en relación con el cumplimiento de la CEDAW, el Comité ha remitido recomendaciones a los informes presentados por el Ecuador, el último de estos, el Informe combinado octavo y noveno (2012) recibió recomendaciones (2015), entre ellas:

- Acelerar la aplicación de leyes y políticas para eliminar la discriminación contra la mujer en todas las esferas que abarca la CEDAW, y dar prioridad a la asignación de recursos.
- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación de políticas de promoción y protección de los derechos de las mujeres en el CNIG, y asegurar la transversalización de la igualdad de género en todos los niveles de gobierno.

Al respecto, es importante destacar que el Estado ecuatoriano cuenta con avances importantes orientados a dar cumplimiento al mandato de igualdad y no discriminación establecido en la Constitución de la República, conforme se explica en el Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, que menciona tres ámbitos: Educación Superior, Erradicación de la Violencia, Participación Política<sup>8</sup>.

### **1.1.3. La Plataforma de Acción de Beijing**

Si bien este no es un instrumento jurídico de carácter vinculante, tiene un valor ético y político de suma importancia por el reconocimiento internacional que ha alcanzado, a partir de las medidas que recomienda a diferentes actores, y que son consideradas para dar seguimiento a los Estados en relación con el objetivo de la igualdad de las mujeres.

La Plataforma de Acción de Beijing surge como resultado de los compromisos asumidos por los Estados en la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. En su Declaración reconoce la persistencia de desigualdades entre mujeres y hombres, que constituyen obstáculos y limitaciones, y afectan no solo a las mujeres sino al desarrollo de los pueblos. En este sentido, los Estados se comprometen a combatir tales obstáculos, y a promover el adelanto y la potenciación del papel de la mujer garantizando la plena aplicación de sus derechos humanos y su plena participación, en condiciones de igualdad, en todas las esferas de la sociedad. De igual forma, asumen el compromiso expreso de aplicar la Plataforma y garantizar que sus políticas y programas incorporen una perspectiva de género.

Las recomendaciones de la Plataforma se formulan alrededor de doce esferas, consideradas de especial preocupación: pobreza, educación y capacitación, violencia contra la mujer, conflictos armados, economía, participación, mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, derechos humanos de las mujeres; medios de difusión, medio ambiente; y, la niña.

Entre sus objetivos, la Plataforma señala que, para lograr un desarrollo sostenible basado en el ser humano, es indispensable una relación basada en la igualdad entre hombres y mujeres (párr. 1), a la vez

---

<sup>8</sup>Tanto la Estrategia de Montevideo como los avances en los tres ámbitos referidos están detallados más adelante en el presente documento.

que declara que los derechos humanos de las mujeres y las niñas “son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales” (párr. 2). Reconoce que las mujeres, alrededor del mundo, comparten problemas comunes relacionados con la discriminación, los que solo pueden resolverse trabajando en asocio con los hombres para alcanzar el “objetivo común de la igualdad de género” para la superación de los obstáculos que limitan el ejercicio pleno de sus derechos. En este contexto señala que:

El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. La potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos (ONU, 1995, párr. 41).

En relación con el Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer, la Plataforma propone tres objetivos estratégicos:

1. Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales (Objetivo Estratégico H.1), y asegurar que este mecanismo cuente con competencias claramente definidas y la disponibilidad de recursos suficientes para, entre otras recomendaciones, influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación ... realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación (párr. 203 b).
2. Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales (Objetivo Estratégico H.2), y recomienda:

A los gobiernos, entre otras (párr. 204):

- Velar por que, antes de adoptar decisiones en materia de políticas, se realice un análisis de sus repercusiones en las mujeres y los hombres y realizar una revisión periódica de las políticas, programas y proyectos, así como de su ejecución para evaluar la repercusión que tienen en los derechos de las mujeres.
- Encomendar a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género y establecer o reforzar una estructura de coordinación interministerial para cumplir este mandato y vigilar los progresos.

Con relación al mecanismo nacional para el adelanto de la mujer, entre otras (párr. 205):

- Facilitar la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre la igualdad entre mujeres y hombres, elaborar estrategias y metodologías adecuadas.

- Dar capacitación y asesoramiento a los organismos gubernamentales a fin de que tengan en cuenta en sus políticas y programas una perspectiva de género.
3. El tercer objetivo, está orientado a preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo (Objetivo Estratégico H.3), a fin de contar con datos e información periódicamente, que permita evaluar de manera efectiva el adelanto de las mujeres.

#### **1.1.4. La Estrategia de Montevideo**

Aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016), es un instrumento político – técnico, que tiene por objeto guiar la implementación de los acuerdos de la Conferencia en relación con la implementación de la Agenda Regional de Género y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres, para lo cual se propone:

... cerrar la brecha entre la igualdad *de jure* y *de facto* mediante el fortalecimiento de las políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, superando discriminaciones, prejuicios y resistencias. Para alcanzar la igualdad de género es preciso superar nudos estructurales constitutivos de las actuales relaciones desiguales de poder en América Latina y el Caribe (Naciones Unidas, CEPAL, 2017, pág. 15).

Entre los nudos críticos a enfrentar, en la Estrategia se mencionan:

- La desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza;
- Los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio;
- La división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado; y,
- La concentración del poder y las relaciones de jerarquías en el ámbito público.

Al efecto, se plantean 10 ejes de intervención interrelacionados entre sí, cuya puesta en marcha contribuirá al establecimiento de la sostenibilidad de las políticas sectoriales y transversales orientadas a eliminar las desigualdades. Estos ejes son: marco normativo; institucionalidad; participación; construcción y fortalecimiento de capacidades, financiamiento; comunicación; tecnología; cooperación; sistemas de información; y, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas.

En cada uno de los ejes se plantean medidas orientadas a asegurar la armonización de las acciones del Estado con los estándares internacionales de derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y no discriminación, así como la incorporación de la perspectiva de género en la toma de decisiones, y en el monitoreo seguimiento y evaluación, para lo cual se requiere información y datos desagregados por

sexo, edad, identidad étnica-cultural, nivel socioeconómico y otros parámetros que permitan la toma de decisiones para la eliminación de las desigualdades de género.

#### **1.1.5. Los derechos humanos de la población LGBTI**

En relación con la población LGBTI, los principios de Yogyakarta constituyen una serie de orientaciones de cómo se aplican los estándares internacionales de derechos humanos en cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Este instrumento menciona la obligación de los Estados de garantizar los derechos humanos a las personas de distinta orientación sexual e identidad de género, en igualdad de condiciones y oportunidades y sin discriminación.

En línea con los Principios de Yogyakarta, la Organización de las Naciones Unidas cuenta con instrumentos no vinculantes, en los cuales se reafirma la universalidad de los derechos humanos, y el principio de igualdad y no discriminación. Estos deben aplicarse a todos los seres humanos independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género; y reconocerlos actos de violencia y discriminación contra las personas LGBTI como violaciones a los derechos humanos. Estas declaraciones son: la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género (2008); la Declaración conjunta al Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas sobre la finalización de los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos en base a la orientación sexual y la identidad de género (2011), la Resolución 17/19, que reconoce que se cometen actos de violencia y discriminación contra las personas LGBTI en todo el mundo. En 2015, 12 entidades de Naciones Unidas emitieron la Declaración Conjunta convocando a los Estados a actuar urgentemente para acabar con la violencia y la discriminación contra personas adultas, adolescentes, niñas y niños LGBTI, en la cual expresan su preocupación por las violaciones generalizadas a los derechos humanos de las personas LGBTI, y señalan que el hecho de no respetar sus derechos humanos y no protegerlas frente a la violencia y la discriminación constituye una grave violación a los instrumentos internacionales de derechos humanos.

### **1.2. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos**

En el Sistema Interamericano de Derechos humanos la Convención Americana (Pacto de San José)<sup>9</sup> establece la obligación de los Estados de respetar los derechos y libertades reconocidos en este instrumento internacional; y, garantizar su libre y pleno ejercicio sin ningún tipo de discriminación, para lo cual debe asegurar todas las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias (artículos 1 y 2). Establece el principio de igualdad y no discriminación, además del derecho de igual protección de la ley (artículo 24); y, adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos.

Por su parte la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)<sup>10</sup> reconoce que la violencia en contra de las mujeres es una violación de derechos humanos y la define en forma detallada, incluyendo sus diversas modalidades. La

---

<sup>9</sup> Ratificada por el estado ecuatoriano en 1977.

<sup>10</sup> Ratificada por Ecuador en 1995.

Convención Belém Do Pará reconoce que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, y que esta violencia es una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, y la define como cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en los ámbitos público como privado (artículo 1). Este instrumento, establece la responsabilidad de los Estados para adoptar medidas para prevenir y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres entre ellas constan el acceso a una justicia especializada (artículo 7 y 8).

## II. Marco jurídico Nacional

### 2.1. Ecuador, Estado constitucional de derechos y justicia

La Constitución de la República declara al Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia (artículo 1). Esta declaración, marca un cambio de paradigma en el modelo de organización y gestión del Estado ecuatoriano, al someter todos los actos públicos y privados a la Carta Fundamental (Avila, 2009) y consecuentemente a los derechos que ésta garantiza, en este sentido, determina el contenido de las normas secundarias, el ejercicio de la autoridad y la estructura del poder<sup>11</sup>.

De otro lado, el Estado Constitucional de derechos implica que, al reconocerse en la Constitución, como deber primordial del Estado el asegurar el efectivo goce de los derechos garantizados en ella y en los instrumentos internacionales (artículo 3: 1), los derechos y su pleno ejercicio, se erigen en el fin del Estado. Estos deben ser protegidos con particular importancia, de tal manera que a lo largo de la Carta Constitucional se asegura esta obligación de respeto, protección y garantía:

- Como principio de aplicación de los derechos, reitera la obligación del artículo 3 al señalar que el más alto deber del Estado es respetar y hacer respetar los derechos humanos (artículo 11: 9).
- Como garantía, en relación con la expedición de normas y todos los actos del poder público (que incluye las decisiones judiciales), prohíbe la expedición de aquellos que atenten contra los derechos o que sean regresivos, y de manera explícita subordina a los derechos (artículos 11: 8; 84).
- Así mismo, como garantía, al referirse a la formulación, ejecución y control de las políticas y los servicios públicos, así como la planificación para el desarrollo, señala que tienen como propósito garantizar los derechos reconocidos en la Constitución y los instrumentos internacionales (artículos 85; 275).

En este contexto, la Constitución de la República desarrolla un amplio catálogo de derechos que guarda coherencia con los instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales a su vez se encuentran incorporados, con jerarquía constitucional (artículos 11:7; 424) y son de directa aplicación. Al respecto, cabe destacar que la Constitución refiere a todos los instrumentos internacionales de derechos humanos y no solo a los tratados o convenios suscritos y ratificados, sino que abre el abanico de instrumentos a las declaraciones, resoluciones de los organismos de derechos humanos, normas mínimas, directrices, observaciones generales, así como a las recomendaciones realizadas al Estado en el marco de los informes periódicos de cumplimiento de los instrumentos internacionales (Avila, 2009). De tal manera que esta amplia gama de instrumentos internacionales es de obligatorio cumplimiento

---

<sup>11</sup>En contraste con el paradigma del Estado de Derecho, en el cual la ley es la máxima que determina el ejercicio de la autoridad y la estructura del poder. Los derechos y garantías son los que se establecen en las leyes, (Avila, 2011) y la Constitución cumple un rol más bien político.

para el Estado ecuatoriano, y le genera obligaciones, en tanto desarrolla más ampliamente el contenido de los derechos.

En coherencia con el cambio de paradigma señalado inicialmente, la declaración constitucional de Estado de justicia propone alterar el orden social e institucional que reproduce la desigualdad, y plantea un modelo igualitarista, basado en la protección a quienes se encuentran en situación de desigualdad (artículo 11: 2), priorizando su acción hacia aquellos grupos que requieren consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia (artículo 341). Este modelo *“se basa en la solidaridad, la protección de los menos favorecidos o peor situados y en un Estado que no puede ser sino fuerte”* (Avila, 2009, pág. 414).

Para hacer efectiva esta opción por la justicia, la Carta Magna establece una serie de obligaciones al Estado, tendientes a hacer efectiva la justicia: principio fundamental del Estado es la distribución equitativa de la riqueza (artículo 3: 5); las políticas económicas, fiscal, tributaria, comercial deben orientarse a la redistribución del ingreso y la riqueza nacional, así como a la reducción de las desigualdades (Título VI, Régimen de Desarrollo). De otro lado, está la obligación de garantizar ciertos derechos básicos (capacidades, en términos de Amartya Sen) tales como educación, salud, un ingreso mínimo (Capítulo II, Derechos del Buen Vivir), que permitan a las personas un piso de igualdad; a estos sentidos de la justicia es necesario agregar el necesario reconocimiento de las diferencias y asegurar mecanismos de representación política de los grupos en condición de desigualdad de manera que cuenten con condiciones para la defensa de sus derechos (Rivero Casas, 2017).

### ***Igualdad y no discriminación en la Constitución***

Desde su opción por los derechos y la justicia, al hablar de la igualdad y no discriminación en términos de la Carta de Montecristi, encontramos que ésta constituye un principio básico que orienta el ejercicio de los derechos, y también está reconocida como derecho.

Como principio, reconoce la igualdad de todas las personas y el goce de los mismos derechos, al tiempo que prohíbe de manera expresa toda forma de discriminación por cualquier razón. Entre otras, señala taxativamente la prohibición de la discriminación por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual; y a la vez deja abierto el abanico de prohibiciones al señalar entre las razones 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 (art. 11: 2). Así mismo, establece el derecho a la igualdad formal, a la igualdad material y la no discriminación (art. 66: 4).

En términos constitucionales este principio y derecho implica por un lado el reconocimiento de igual tratamiento de todas las personas ante la ley; por su parte, la igualdad material conlleva la superación del formalismo ético y asegurar que *“se garantizan las mismas oportunidades para todas y todos, para lo cual es necesario analizar las condiciones diversas de las que parten las personas y colectivos, para alcanzar la igualdad”* (Puente, 2014, pág. 2). La igualdad real implica también el reconocimiento y valoración de las diferencias, que exigirán también acciones diferentes para asegurar un trato

verdaderamente justo. De Sousa señala al respecto que *“[L]as personas y los grupos sociales tienen derecho a ser iguales cuando la diferencia los inferioriza, y el derecho a ser diferentes cuando la igualdad los descaracteriza”* (1997, pág. 52).

Los principios constituyen un estándar que debe ser observado, porque contribuyen a la justicia y la equidad, informan todo el ordenamiento jurídico y su aplicación, *“ordenan que se realice algo en la mayor medida posible”* estableciendo mandatos de optimización que se orientan al logro de la igualdad y la justicia social (Alexy, 2009, pág. 39), de tal manera que en la aplicación, interpretación toma de decisiones de las autoridades, es obligatorio considerar el principio a la igualdad y no discriminación, y valorar, desde este sentido de qué forma se afecta o se promueve el derecho.

Para asegurar la igualdad real y material consagrada en la Constitución, ordena al Estado adoptar medidas de acción afirmativa que la promueva. Las medidas de acción afirmativa deben adoptarse a favor de *“los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”* (artículo 11: 2).

Con respecto a la igualdad y no discriminación la Constitución de la República, en concordancia con los instrumentos internacionales de derechos humanos, cuenta con avances importantes en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, entre otros, reconoce los siguientes derechos y obligaciones:

- La obligación del Estado de garantizar la igualdad de género en la educación y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajarla equidad de género (artículo 27), además de garantizar su acceso, permanencia, movilidad y egreso sin ningún tipo de discriminación (artículo 28).
- En el acceso a la salud, tiene la obligación de garantizar el acceso permanente y oportuno sin exclusión a programas y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva, y la vida de las mujeres, los que, entre otros deben contar con enfoque de género (artículo 32, 358, 363).
- Debe asegurar políticas y programas para personas adultas mayores, que deben tener en cuenta las inequidades de género (artículo 38).
- Respecto de los derechos de participación, establece el derecho a la participación con criterios de equidad de género, la paridad de género y la igualdad de oportunidades, en los empleos, funciones públicas, el servicio público y las carreras militar y policial y en los cargos de elección popular, así como en los partidos y movimientos políticos, en este caso, el derecho se ve reforzado, al disponer que el Estado debe adoptar medidas de acción afirmativa para asegurar la participación de los sectores discriminados. Establece además que en el sistema electoral se garantizará la proporcionalidad, equidad, paridad y alternabilidad entre hombres y mujeres (artículos 61, 65, 108, 116, 160, 176, 217, 224).

- En el marco de los derechos de libertad, reconoce el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y la obligación del estado de adoptar las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra 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 (artículo 66).
- Con relación a los derechos económicos, garantiza la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la propiedad, la toma de decisiones para la administración de bienes de la sociedad conyugal (artículo 324); igualdad de derechos en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral, a la remuneración equitativa, disponiendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar las desigualdades y la discriminación directa o indirecta que afecte a las mujeres en el trabajo (artículo 331), así como en el acceso equitativo a los factores de producción, debiendo establecer políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres (artículo 334).

Uno de los avances más importantes recogidos en la Constitución es el reconocimiento, como labor productiva, del trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano, frente a lo cual dispone la obligación del Estado de promover un régimen laboral que funcione en armonía con éste; y extiende la protección de la seguridad social a las personas encargadas del trabajo no remunerado del hogar, que mayoritariamente lo desarrollan las mujeres (artículo 333).

A partir de la vigencia de la Constitución, estos derechos, se han desarrollado en la normativa secundaria, incluyendo por un lado disposiciones específicas en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, así como la obligación de transversalizar el enfoque de género en todas las funciones del Estado y niveles de gobierno, y, desarrollando los derechos antes referidos para asegurar su cumplimiento.

## **2.2. Normativa nacional<sup>12</sup>**

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República en 2008, se ha impulsado una importante reforma normativa a fin de asegurar la coherencia de la legislación secundaria con los avances de la Carta Fundamental. En general esta reforma se ha caracterizado por incluir, en términos formales la obligación respecto de la igualdad y no discriminación, la igualdad específicamente entre hombres y mujeres, y la obligación de transversalizar la perspectiva de género. El Informe presentado por el Ecuador en 2019, sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo señala que entre los principales logros del Estado ecuatoriano en relación con la autonomía de las mujeres están sobre todo en dos ejes: el Eje 1, relativo al marco normativo: igualdad y Estado de derecho; y, el Eje 3, en relación con participación popular y ciudadana: democratización de la política y las sociedades. Con respecto al primer eje, el informe destaca los avances logrados en tres ámbitos (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2019, págs. 3 - 5):

---

<sup>12</sup> Se hace referencia a la legislación secundaria más estrechamente vinculada a los objetivos de la Consultoría

- Educación superior, cuya Ley Orgánica<sup>13</sup> garantiza el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, acceso universal, movilidad y egreso sin discriminación alguna. La normativa ha permitido la implementación planes y protocolos para asegurar el acceso a la educación superior en igualdad de oportunidades; de políticas y programas institucionales con el fin de erradicar cualquier forma de violencia; de reglamentos para el enrolamiento de las mujeres en educación terciaria y la aplicación de acciones afirmativas para la participación igualitarias de las mujeres como docentes.
- Erradicación de la violencia, para lo cual la aprobación del Código Orgánico Integral Penal (COIP)<sup>14</sup>, permitió tipificar el femicidio y la trata de personas; y la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres<sup>15</sup>, calificada como un hito, la Ley tiene como objetivo prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres (niñas, mujeres, jóvenes, adultas y adultas mayores) en toda su diversidad, tanto en los ámbitos público como privado, a través de políticas públicas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas. Se plantean estrategia de reeducación de la persona agresora y trabajo en masculinidades; y uno de sus avances fundamentales es el establecimiento del Sistema Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, que coordinará, planificará, organizará y ejecutará acciones integrales y complementarias.
- Participación política, el informe destaca que el Ecuador cuenta con logros importantes en relación con la participación política de las mujeres, entre éstos, y como producto de la Constitución de 2008 se aplica la paridad en la inscripción de listas pluripersonales, destacando que *“varias mujeres han sido seleccionadas en concursos de méritos y oposición, para ocupar cargos del más alto nivel en distintas funciones del Estado. La Función Legislativa, la Función Electoral y la Función Judicial están presididas por mujeres (hasta mayo 2019)”* (pág. 6.)

A continuación, presentamos una rápida revisión a la producción legislativa que tiene estrecha relación con los objetivos de la Norma Técnica:

### ***Ley Orgánica de la Función Legislativa (LOFL)***<sup>16</sup>

Las principales atribuciones y obligaciones de la Función Legislativa están previstas en la Constitución de la República, la cual, conforme se ha señalado antes dispone que las leyes y políticas deben asegurar la igualdad formal y material y no discriminación por ningún tipo. La LOFL regula la organización y funcionamiento de la Asamblea en relación con sus atribuciones constitucionales, en este contexto, a efectos de acompañar a las comisiones y al Pleno de la Asamblea en el proceso de elaboración de las normas, se crea la unidad de técnica legislativa, que debe emitir “un informe no vinculante”, sobre

<sup>13</sup> Registro Oficial 298 de 12-oct.- 2010 / Reforma Registro Oficial 297 de 2 -ago.-2018

<sup>14</sup> Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014

<sup>15</sup> Registro Oficial Suplemento 175 de 5-feb.-2018

<sup>16</sup> Registro Oficial 63 de 10-nov.-2009

diversos temas, entre ellos: que el lenguaje utilizado en la norma no sea discriminatorio; y el impacto de género en las normas sugeridas.

### ***Código Orgánico de la Función Judicial (COFJ)***<sup>17</sup>

Dispone que juezas/ces, autoridades administrativas y servidoras/es de la Función Judicial deben aplicar directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos (cuando sean más favorables a las establecidas en la Constitución), y estipula que esta aplicación se hará “aunque las partes no las invoquen de forma expresa”. Señala que los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales son de directa e inmediata aplicación, por lo que no se puede alegar la falta de norma para desechar la acción interpuesta en su defensa o para negar el reconocimiento de los derechos (artículo 5).

Ordena adoptar las medidas para superar las barreras estructurales jurídicas, de género, social, o de cualquier naturaleza que sea discriminatoria e impida la igualdad de acceso a la justicia y de oportunidades de defensa del proceso (artículo 22).

El COFJ dispone la paridad de género en la selección e incorporación de las/los operadores de justicia en todos los niveles, y ordena que debe asegurarse un proceso continuo de formación, desde el momento de la selección y a lo largo de la carrera, en temas relacionados con derechos humanos y género.

### ***Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas, Código de la Democracia***<sup>18</sup>

Estipula el reconocimiento de la representación paritaria de mujeres y hombres tanto en los cargos de designación como de nominación de la función pública, en las instancias de dirección y decisión y en los partidos y movimientos políticos, señalando de manera expresa la obligación de la participación alternada y secuencial de mujeres en las candidaturas para elecciones pluripersonales. Dispone además la obligación de adoptar medidas de acción afirmativa para la participación de los sectores discriminados (artículo 3).

En relación con la integración de los órganos que conforman la Función Electoral (Consejo Nacional y Tribunal Contencioso), señala que se regirán, entre otros, por los principios de equidad, interculturalidad y paridad de género (artículos 18, 20 y 24)

Regula mecanismos para asegurar la paridad no solo en las listas de candidaturas sino en la designación y ejercicio de los cargos de elección popular; y, además de establecer procedimientos para la sanción de la violencia política de género, tipifica la infracción, conservando los mismos términos que la LOIPEVM, al tiempo que determina algunos actos que se consideran como tal.

### ***Ley Orgánica de la Función de Transparencia y Control Social***<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>Registro Oficial Suplemento 544 de 9-mar.-2009

<sup>18</sup>Registro Oficial Suplemento 578 de 27-abr.-2009, Reforma Registro Oficial Suplemento 134 de 3-feb-2020

<sup>19</sup>Registro Oficial Segundo Suplemento 53 de 7-ago-2013

Entre los principios que rigen esta Función, se establecen, entre otros: i) el de equidad, señalando que es deber de las instituciones públicas, sus autoridades, así como de las personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios públicos o desarrollen actividades de interés público, el tomar medidas para alcanzar la plena realización de los derechos y el acceso a la igualdad de oportunidades; ii) el de transparencia, en todas las acciones del Estado, especialmente en aquellas que protejan los derechos de las personas, comunidades, comunas, pueblos, nacionalidades y colectivos; iii) el principio de responsabilidad, que obliga a la reparación por la violación de los derechos y garantías fundamentales de las/los ciudadanos como consecuencia de las acciones de las instituciones públicas, sus autoridades y otros responsables (artículo 3). De igual forma estipula como principio el control social por parte de los sujetos de derechos reconocidos en la Constitución, a través de la vigilancia de las acciones de las/los servidores del sector público, así como del sector privado en la prestación de servicios públicos.

De otro lado, dispone que uno de los objetivos de esta Función es la protección y promoción de los derechos (artículo 4)

#### ***Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva (ERJAFE)<sup>20</sup>***

Establece la estructura general, funcionamiento y normas de responsabilidad de las entidades que integran la Administración Pública Central e Institucional y que dependen de la Función Ejecutiva (artículo 1). Está constituida por órganos jerárquicamente ordenados y que gozan de personalidad jurídica propia para el ejercicio de sus competencias (artículo 9).

Establece que todos los órganos y autoridades de la Administración Pública Central que conforman la Función Ejecutiva se hallan sometidos a la jerarquía del Presidente de la República y a la de las/los respectivos ministros de Estado (artículo 10).

Entre las entidades que integran la Función Ejecutiva, reconoce al Consejo, como el cuerpo colegiado conformado por representantes del Estado y de la sociedad civil que tiene por finalidad la de dictar políticas y regulaciones sobre un ámbito de política pública determinado (artículo 10-1; d).

#### ***Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización<sup>21</sup>***

Entre los principios que rigen a las autoridades de los gobiernos autónomos descentralizados, el COOTAD reconoce el principio a la unidad en la “igualdad de trato” que implica el reconocimiento a la igualdad de todas las personas que gozarán de los mismos “derechos deberes y oportunidades”, asegurando entre otros los principios de equidad de género, de igual forma, incorpora este principio en relación a la participación ciudadana para la formulación de las políticas públicas, el control social, la transparencia y rendición de cuentas (artículo 3: a; g).

---

<sup>20</sup> Registro Oficial 536 de 18-mar-2002

<sup>21</sup> Registro Oficial Suplemento 303 de 19-oct.-2010

Estipula que son fines de los gobiernos autónomos descentralizados dentro de sus respectivas circunscripciones territoriales, la garantía sin discriminación alguna de la plena vigencia y efectivo goce de los derechos individuales y colectivos contemplados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos; y la generación de condiciones que aseguren los derechos y principios constitucionales a través de la creación de sistemas de protección integral de sus habitantes (artículo 4: b; h); y, dispone la obligación de asignar “por lo menos el diez por ciento (10%) de sus ingresos no tributarios” para financiar la planificación y ejecución de programas sociales para la atención de los grupos de atención prioritaria<sup>22</sup>.

El COOTAD establece obligaciones a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, tales como implementar los sistemas de protección integral del cantón, lo que debe incluir la conformación, de los consejos cantonales, juntas cantonales y redes de protección de derechos de los grupos de atención prioritaria (artículo 54: j). Dispone que todo Gobierno Autónomo Descentralizado debe contar entre las comisiones de su órgano legislativo con la Comisión Permanente de “igualdad y género”, que se encarga de la aplicación transversal de las políticas de igualdad y equidad, así como de la fiscalización a la respectiva administración el cumplimiento de este objetivo, “a través de una instancia técnica que implementará las políticas públicas de igualdad en coordinación con los Consejos Nacionales de Igualdad de conformidad con la Constitución”(artículo 327).

El Código establece, de forma expresa la obligación de los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos y municipales, de organizar y financiar el Consejo Cantonal de Protección de Derechos, a los cuales atribuye formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas de protección de derechos, articuladas a las políticas de los consejos nacionales para la igualdad y la coordinación con las redes de protección de derechos (artículo 598).

El COOTAD, guardando coherencia con lo previsto en la Constitución, reconoce la integración paritaria de los cuerpos colegiados de los gobiernos autónomos descentralizados, garantiza la paridad en la elección de la segunda autoridad del organismo; y establece la responsabilidad de las máximas autoridades de estas instancias para asegurar una composición paritaria “de género” entre las servidoras y servidores públicos de la institución.

### ***Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFP)***<sup>23</sup>

Entre los lineamientos que regulan la planificación del desarrollo y las finanzas públicas, el COPFP señala que ésta debe contribuir al ejercicio y garantía de los derechos a través de las políticas públicas, la asignación equitativa de los recursos públicos y la gestión por resultados (artículo 2).

La planificación para el desarrollo debe orientarse al cumplimiento de los derechos, para lo cual, estipula que la política y las acciones públicas deben incorporar los “enfoques de igualdad” que, de acuerdo con el Código, son: género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad, a fin

---

<sup>22</sup> Los grupos de atención prioritaria han sido establecidos en el artículo 35 de la Constitución de la República.

<sup>23</sup> Registro Oficial Suplemento 306 de 22-oct.-2010

de reducir las brechas socioeconómicas y garantizar los derechos. En este marco, establece que “las propuestas de política pública” formuladas por los Consejos Nacionales para la Igualdad se recogerán en “agendas de coordinación intersectorial”. Estas agendas, se deben discutir y consensuar en los consejos sectoriales de política para su inclusión en la política sectorial y su ejecución por parte de los ministerios y demás organismos ejecutores (artículos 9; 14).

Al regular el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa, recoge el principio de progresividad previsto en los instrumentos internacionales y la Constitución de la República, al señalar que son objetivos del Sistema contribuir al “cumplimiento progresivo de los derechos” (artículo 20).

### **III. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género - CNIG**

Los Consejos Nacionales para la Igualdad son creados por la Constitución de la República, que les asigna como sus atribuciones la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana; y señala que para el cumplimiento de sus fines coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno (artículo 156).

En relación con el CNIG, la Constitución, en cumplimiento de los compromisos internacionales, establece el mecanismo especializado para la igualdad de género y dispone que las políticas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y la incorporación del enfoque de género se realizará a través de éste, señalando además que brindará asistencia técnica para su “obligatoria aplicación” en el sector público (artículo 70).

La Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, estipula que estos organismos son parte de la Función Ejecutiva y tienen competencias a nivel nacional (artículo 4). La Ley, regula las funciones de estos organismos, relacionadas a lo dispuesto en la Constitución y el COPFP, entre ellas la participación en el proceso del Plan Nacional de Desarrollo, aprobar las agendas de igualdad, crear e institucionalizar un sistema de gestión de información de igualdad y no discriminación; el seguimiento y evaluación de las políticas de acción afirmativa para lo cual desarrollarán indicadores y otros instrumentos de seguimiento que permitan evaluar el avance obtenido en el logro de sus objetivos y otras que permitan evaluar el avance en el logro de sus objetivos de igualdad (artículo 9).

Dispone que los Consejos conjuntamente con el organismo encargado de la planificación deben elaborar los instructivos metodológicos para la formulación, monitoreo y evaluación de las agendas de igualdad (artículo 13).

El Reglamento de la Ley<sup>24</sup>, por su parte señala que el CNIG es el órgano responsable de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTI, así como establece su responsabilidad en garantizar la igualdad de género (artículo 1).

---

<sup>24</sup> Decreto Ejecutivo 686. Registro Oficial 521 de 12-jun-2015

## **El carácter de obligatoriedad de la Norma Técnica**

La obligatoriedad de la transversalización de la perspectiva de género, así como de asegurar la igualdad formal y material y no discriminación entre hombres y mujeres y de la población LGBTI, nace de la Constitución de la República, por lo tanto, abarca a todas las funciones del Estado y todos los niveles de gobierno.

En el cumplimiento de estas obligaciones constitucionales, el Estado ecuatoriano, en todos sus ámbitos, debe además incorporar las disposiciones de los tratados de derechos humanos y demás instrumentos internacionales. Según se señaló antes, la Carta Fundamental los incorpora a la legislación nacional y dispone su obligatorio cumplimiento. Cabe insistir en que, al haber ratificado los tratados internacionales de derechos humanos, el Ecuador ha asumido una serie de obligaciones, entre las cuales está el informar sobre su cumplimiento. De otro lado, los tratados de derechos humanos han establecido órganos especializados, que tienen el mandato de supervisar que los Estados parte cumplan las obligaciones asumidas, entre ellos el Comité de la CEDAW, y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)<sup>25</sup>, que a partir de sus observaciones dan cuenta del avance en el cumplimiento de los derechos humanos, y formulan recomendaciones para el logro de la igualdad de género.

La Constitución es la norma suprema, y todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a sus disposiciones. En su artículo 426, la Carta Fundamental ordena que juezas y jueces, autoridades administrativas, así como servidoras y servidores públicos deben aplicar de manera directa sus disposiciones, así como las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos, y establece que las y los servidores públicos<sup>26</sup> no están exentos de responsabilidad por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por las omisiones (artículo 233); así, la obligación establecida en su artículo 70 constituye una responsabilidad para todas y todos los servidores públicos de cualquier nivel.

El CNIG, al igual que los demás consejos nacionales para la igualdad cuenta con las atribuciones constitucionales establecidas en el artículo 156 que los crea; y, adicionalmente, vinculado a las obligaciones nacidas de los instrumentos internacionales, concretamente de la CEDAW, le asigna facultades específicas al disponer que a través de este organismo se formularán las políticas para la igualdad y se transversalizará el enfoque de género que deben ser incorporados de manera obligatoria. Para esto, el CNIG-Mecanismo Nacional para la Igualdad de Género, brindará asistencia técnica.

La formulación de una Norma Técnica se enmarca en esta facultad constitucional, en este sentido, se entiende que la norma técnica es un documento que contiene lineamientos y especificaciones de carácter técnico para la incorporación de la perspectiva de género en el sector público, aprobado por el organismo reconocido como especializado para el efecto en la Constitución de la República, en el cual se establecen lineamientos, criterios y orientaciones para su incorporación en los procesos internos y externos de la institución, a fin de dar cumplimiento al mandato constitucional.

---

<sup>25</sup>Por sus siglas en inglés.

<sup>26</sup>El artículo 229 de la Constitución de la República establece que son servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Las características (jurídicas) de esta norma técnica son:

Con relación a las características formales, es decir la capacidad para expedirla, por parte del CNIG, como se ha señalado, la facultad está asignada constitucionalmente en el artículo 70. Debemos recordar que la Constitución es de directa aplicación, conforme dispone su artículo 428.

En cuanto a las características materiales, la norma es general porque comprende a todo el sector público en todos los niveles de gobierno y funciones del Estado, conforme el mandato de la Constitución; es universal para todo el sector público y en todo el territorio nacional; de obligatorio cumplimiento, ya que su carácter imperativo nace del mandato constitucional, por lo que desarrolla las obligaciones nacidas de éste, asignando responsabilidades institucionales, de manera general, que deberán ser reguladas internamente; es permanente, no se agota con que se la cumpla una vez, por ello define mecanismos de seguimiento y evaluación.

La efectividad de la norma técnica depende de su cumplimiento, es decir, de que las instituciones del sector público observen el mandato de la incorporación del enfoque de género. Para lo cual será necesario pensar una estrategia de corto y mediano plazo para promover su implementación paulatina, de manera general y definir una estrategia política y técnica que cuente con el apoyo (sobre todo financiero y técnico) de organismos internacionales. Esto permitirá evaluar la eficacia de la norma técnica, que implica el logro de los objetivos planteados (Kelsen, 1994).

Con base en estas consideraciones, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género expide la Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Estado, y de esta forma dar cumplimiento al mandato constitucional previsto en el artículo 70 y a los compromisos internacionales asumidos por el Ecuador como Estado Parte de la CEDAW.

#### **CONSIDERANDO**

**Que**, el artículo 1 de la Constitución de la República establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia;

**Que**, el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República prescribe que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades y que nadie puede ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos;

**Que**, el inciso primero del numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República determina que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos

humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento;

**Que**, el numeral 4 del artículo 11 de la Constitución de la República señala que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales;

**Que**, el inciso 1 del numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República ordena que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, y que el Estado genere y garantice las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio;

**Que**, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República consagra que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos;

**Que**, el artículo 70 de la Constitución de la República garantiza que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de hombres y mujeres 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 156 de la Constitución de la República establece que los Consejos Nacionales para la Igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los Consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno;

**Que**, el artículo 3 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad determina que, entre las finalidades de los Consejos Nacionales para la Igualdad, está el asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; y promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación;

**Que**, el numeral 1 del artículo 6 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales reconoce cinco Consejos para la Igualdad, entre los cuales está el Consejo para la Igualdad de Género;

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 764, de 24 de Octubre de 1997, se creó el Consejo Nacional de las Mujeres como un organismo del Estado, en base al compromiso del Estado Ecuatoriano respecto a los acuerdos de la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, desarrollada en Beijing en septiembre del

1995, como un organismo del Estado y dentro de sus principales objetivos estuvieron, la formulación, promoción, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género; así como proveer el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, con énfasis en las que se encuentran en situación de pobreza;

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo 686 publicado en el Registro Oficial Nro. 521, de 12 junio de 2015, se emitió el Reglamento a la Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad que en su artículo 1 establece que es el Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG es el órgano responsable de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y las personas LGBTI, y responsable de garantizar la igualdad de género. (...);

**Que**, en virtud del análisis realizado en la Exposición de Motivos, es necesaria la expedición de una Norma Técnica que oriente a las entidades y organismos del Sector Público para transversalizar el enfoque de género,

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad

## RESUELVE

### EXPEDIR LA **NORMATIVA TÉCNICA PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ESTADO**

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES DIRECTIVAS

**Artículo 1. Objeto.** La presente Norma Técnica tiene por objeto regular las directrices técnicas de obligatoria aplicación en el Estado, para dar cumplimiento a la disposición del artículo 70 de la Constitución de la República que ordena transversalizar el enfoque de género.

**Artículo 2. Ámbito.** Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria para el sector público, que comprende<sup>27</sup>:

- a) Los organismos y dependencias de todas las funciones del Estado;
- b) Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado;
- c) Los organismos o entidades creadas por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal; para la prestación de servicios públicos o para el desarrollo de actividades económicas asumidas por el Estado;
- d) Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales para el ejercicio de sus competencias o la prestación de servicios públicos; y,
- e) Los organismos y entidades de seguridad ciudadana y orden público.

---

<sup>27</sup>Referencia al artículo 225 de la Constitución de la República, LOSEP, COESCOPE

La Norma Técnica establece los criterios que los organismos y entidades del sector público deben cumplir, en el marco de sus competencias y atribuciones, legales y constitucionales, para transversalizar el enfoque de género.

**Artículo 3. Enfoques<sup>28</sup>.** A efectos de la aplicación de esta Norma, y a fin de asegurar el cumplimiento del derecho a la igualdad formal, igualdad material, y no discriminación<sup>29</sup>, y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en los procesos que deben desarrollar los organismos y entidades del sector público, deben aplicar los siguientes enfoques:

- a) **Enfoque de Derechos Humanos:** se orienta a asegurar el respeto, protección, garantía y promoción irrestricto de los derechos humanos de todas las personas en sus diversidades para su goce, acceso y ejercicio.

En aplicación de este enfoque, las autoridades y responsables deberán evaluar la forma en la que las decisiones que adoptan favorecen el ejercicio y disfrute de los derechos humanos de todas las personas.

- b) **Enfoque de género.** Permite comprender la construcción social, cultural de roles y prácticas entre hombres y mujeres, que históricamente han sido fuente de inequidad, discriminación, amenaza y vulneración de derechos, y que convoca a modificar creencias, valores y principios y construir relaciones sociales diferentes para garantizar la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas.

En la aplicación de este enfoque es necesario valorar tales construcciones sociales y las relaciones de poder que subordinan lo femenino frente a lo masculino, generando discriminación, exclusión y violencia.

- c) **Enfoque de interseccionalidad.** Identifica y evalúa las categorías de género, etnia, clase u orientación sexual, como otras categorías sociales, económicas, culturales, políticas, religiosas, étnicas, geográficas, físicas que están interrelacionadas y son parte simultánea de la identidad individual y colectiva de las mujeres y personas LGBTI y adecúa a estas realidades, las acciones específicas de cada caso, para la garantía de sus derechos humanos en caso de identificar vulneración o amenaza de vulneración.

#### **Artículo 4. Asistencia Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género -CNIG**

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en su calidad de mecanismo especializado, conforme lo establece la Constitución de la República, brindará asistencia técnica a los organismos y entidades del sector público, a fin de asegurar la efectiva y oportuna aplicación de la presente Norma en todos los ámbitos y conforme las directrices contenidas en esta.

---

<sup>28</sup> Tomado y adaptado de Reglamento de Trámite de Casos de Observancia.

<sup>29</sup> Art. 66; 4 de la Constitución de la República.

## CAPÍTULO II

### DIMENSIONES DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO

**Artículo 5. Alcance de la obligación.** Es obligación de los organismos y entidades del sector público, transversalizar el enfoque de género en todos los ámbitos de su gestión, lo cual abarca las siguientes dimensiones:

1. Normativa: las leyes y demás normas jurídicas, emanadas de la Asamblea Nacional y los organismos y entidades con potestad normativa.
2. Política pública: en todo el ciclo de la política pública, que comprende el diagnóstico, la planificación, presupuestación, ejecución, seguimiento y evaluación periódica y su impacto en el logro de la igualdad y no discriminación. Son parte de este proceso, los planes, programas y proyectos, así como los servicios públicos.
3. Participación e incorporación de los sujetos de derechos: generación de espacios para la participación efectiva de los sujetos de derechos.
4. Gestión y cultura organizacional: esta dimensión abarca la cultura organizacional de los organismos y entidades, las políticas laborales, el desarrollo de capacidades y la comunicación.
5. Generación de estadísticas y conocimientos especializado de género: que implica la generación de información y datos con perspectiva de género; y de estudios específicos que permitan comprender las causas de las desigualdades de género.
6. Arquitectura de género: que implica el contar con mecanismos internos responsables de la transversalización del enfoque de género, a nivel político y técnico.

**Artículo 6. Del cumplimiento de la obligación.** A fin de apoyar técnicamente al Estado en el cumplimiento de la obligación de transversalizar el enfoque de género, en la presente Norma, se definen los estándares de cada una de las dimensiones e indicadores de cumplimiento, que orientan las decisiones y acciones que deben ser implementadas por las autoridades de los organismos y entidades del sector público, y los mecanismos de verificación y asistencia técnica.

#### Sección I

##### El enfoque de género en la Normativa

**Artículo 7. Adecuación de la normativa para asegurar la igualdad y no discriminación.** Las leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas, acuerdos y resoluciones, y demás actos y decisiones normativas, expedidas por los poderes públicos deben adecuarse a los estándares establecidos en la Constitución de la República y los instrumentos internacionales de derechos humanos a fin de asegurar la igualdad y no discriminación. Al efecto, las autoridades responsables deberán verificar el cumplimiento de los siguientes estándares:

1. Fundamentación:

- 1.1. Incluye un análisis previo de género en relación con la materia a tratar en la norma.
- 1.2. Revisa y analiza los mandatos normativos de género en relación con la materia a tratar.

2. Contenido de la norma:

- 2.1. Desarrollo del principio de igualdad y no discriminación.
- 2.2. Acciones afirmativas.
- 2.3. Transversalización del enfoque de género.
- 2.4. Lenguaje inclusivo.

3. Parte final:

- 3.1. Establece temporalidad para el cumplimiento de las disposiciones o medidas que favorecen la igualdad y no discriminación.
- 3.2. Incluye disposiciones que reforman o suprimen disposiciones que no guardan coherencia con el mandato de igualdad y no discriminación.

**Artículo 8. La perspectiva de género en la Fundamentación.** La fundamentación de la norma, de cualquier nivel, tiene dos partes sustanciales: la exposición de motivos y los considerandos.

- a) **En la exposición de motivos:** la motivación de todo acto emitido por autoridad competente debe contemplar un análisis de género en relación con la materia de que trata la norma, lo cual implica evidenciar las diferencias de género y las consecuencias que estas diferencias tienen para hombres y mujeres, así como para la igualdad de género. Este análisis de la realidad debe contar con:
  - i) Evidencia de la diferente posición de partida que existe entre mujeres y hombres, por tanto, debe presentar información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexo sobre el contenido que regula la ley;
  - ii) Presenta información específica, cualitativa y de ser posible cuantitativa, relacionada con la situación de la población LGBTI;
  - iii) Visibilizar las brechas de género y las desigualdades que afectan a las mujeres y a la población LGBTI, lo que se hará en base a datos previos obtenidos;
  - iv) Caracterizar la posición de mujeres y hombres, y de las personas LGBTI, es decir analizar las causas que generan las brechas y desigualdades, y su relación con otros factores estructurales;
  - v) Un análisis de la forma en que estos factores estructurales pueden verse reforzados o modificados con la propuesta de Ley, es decir el impacto que tendrá; y,
  - vi) Explicación de las medidas que la Ley propone para superar las brechas y actuar frente a las causas.
- b) **En los considerandos:** se debe referir a las disposiciones constitucionales y de los instrumentos jurídicos internacionales que refuercen y den sentido a la igualdad formal y material, y no discriminación; y aquellos que hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, así como

aquellos instrumentos que aseguran la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI. A estos efectos debe considerarse:

- i) Las disposiciones constitucionales;
- ii) Los pactos y tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador;
- iii) Otros instrumentos internacionales de derechos humanos, entre ellos: resoluciones, observaciones, recomendaciones, agendas, directrices aprobadas por los organismos del sistema universal y el sistema americano de derechos humanos;
- iv) Sentencias y opiniones consultivas de la Corte Constitucional y de las cortes internacionales de derechos humanos; y,
- v) Las observaciones y recomendaciones realizadas al Ecuador por los organismos internacionales de los cuales el Ecuador es parte.

En todos los casos la referencia deberá estar en relación con el ámbito de la ley que se propone, y los impactos positivos o negativos que esta tendría en relación con el principio de igualdad y no discriminación.

**Artículo 9. Perspectiva de género en los contenidos.** La perspectiva de género debe atravesar la totalidad de la norma, en cualquier materia de la que trate. El desarrollo de los estándares referidos en el artículo implica:

- a) **Desarrollo del principio de igualdad y no discriminación:** contempla expresamente la integración transversal del principio de igualdad y no discriminación, lo cual implica:
  - i) Incluir expresamente el principio de igualdad y no discriminación, tanto en las disposiciones directivas como en el articulado, de forma coherente con la materia y contenido;
  - ii) Evitar disposiciones discriminatorias de cualquier tipo, incluyendo el la orientación sexual e identidad de género, que limiten o impidan el ejercicio de los derechos humanos;
  - iii) Evitar discriminación indirecta a través de disposiciones aparentemente neutras, que pudieran colocar en desventaja a un determinado grupo de personas respecto de otro; y,
  - iv) Contar con artículos o disposiciones que incidan directamente en el logro de la igualdad y no discriminación.
  
- b) **Acciones afirmativas:** contempla disposiciones que definen medidas expresas correctoras de las brechas existentes, que han sido expuestas en la exposición de motivos, tanto a aquellas entre mujeres y hombres, como entre las personas LGBTI y la población en general

Tienen por objetivo equilibrar las diferencias que se presentan como consecuencias de las causas y factores generados de las desigualdades, que fueron evidenciadas y analizadas en la exposición de motivos, por tanto, son temporales, pues están vigentes hasta que se logra equilibrar las desigualdades evidenciadas

- c) **Transversalización del enfoque de género:** incorpora disposiciones y medidas con un enfoque activo de género, orientadas a eliminar las barreras que generan exclusión, desigualdad,

discriminación y/o violencia. Entre otros elementos la norma, según la materia de la que trate, debe incluir:

- i) Disposiciones que promuevan la paridad en las representaciones y en los espacios de toma de decisiones.
  - ii) Disposiciones expresas para la generación de condiciones y oportunidades iguales para hombres y mujeres, así como para las personas LGBTI: acceso y control de recursos.
  - iii) Disposiciones orientadas a generar de manera efectiva la igualdad de oportunidades y a generar condiciones.
  - iv) Disposiciones orientadas a generar información desagregada por sexo, información estadística oficial de género, y a la generación de conocimiento a través de estudios e investigaciones; y evaluar el avance en el logro de la igualdad.
  - v) Disposiciones que prohíben expresamente la discriminación por razones de sexo, de orientación sexual, de identidad de género, de pertenencia étnica-cultural, o cualquier otra forma enunciada en la Constitución de la República y los instrumentos internacionales, que afecte, impida o limite el ejercicio pleno de los derechos humanos; y establece sanciones en caso de que se presente.
  - vi) El mandato expreso de incorporar la perspectiva de género en las decisiones y acciones que deben adoptarse en el marco del cumplimiento de la Ley.
  - vii) Disposiciones que ordenan a las/los responsables del cumplimiento de la ley, a rendir cuentas sobre cómo se ha incluido el enfoque de género en las decisiones y acciones adoptadas.
  - viii) Disposiciones que promueven cambios en los imaginarios sociales y factores que generan o sostienen la desigualdad.
- d) **Lenguaje inclusivo:** el logro de la igualdad real y no discriminación, debe contemplar el uso de un lenguaje inclusivo, como una forma efectiva de comunicación y transformación de concepciones culturales e imaginarios sociales que sostienen la inequidad. Para ello, el lenguaje debe ser, diferenciado o neutro.

**Artículo 10. La perspectiva de género en la parte final.** En las disposiciones que se agregan al término de la ley, para regular acciones orientadas a efectivizar el cumplimiento de la norma, plazos y fechas para el cumplimiento de determinados requerimientos, reformas o derogatorias, entre otras, se incluirá:

- a) La temporalidad para el cumplimiento de las disposiciones o medidas que favorecen la igualdad y no discriminación.
- b) La derogatoria a reforma de leyes o disposiciones que:
  - i) No guardan coherencia con las disposiciones contenidas en la Ley para asegurar la igualdad y no discriminación;
  - ii) Limitan el avance de la igualdad de género; y,
  - iii) Limitan o impiden el cumplimiento de las acciones afirmativas establecidas.

**Artículo 11. Informe sobre el impacto de género.** Los organismos y autoridades con competencia normativa, previamente a la aprobación y expedición de la norma, deben contar con un

informe (**no vinculante**) sobre el impacto de género de la norma jurídica. El informe es un reporte sobre el cumplimiento de los estándares regulados en los artículos precedentes.

El informe será elaborado por la unidad o instancia responsable de la igualdad de género en el organismo o entidad. Para la elaboración del informe, esta unidad/instancia deberá emplear la Guía Metodológica para la implementación de la presente Norma Técnica, elaborada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG.

El documento debe contener una valoración explícita sobre los efectos de la norma en relación con la desigualdad entre mujeres y hombres; y el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

**Artículo 12. Impacto de género en la normativa.** El impacto de género es el efecto o resultado que la ley o norma emitida tendrá en el ejercicio de los derechos humanos de hombres y mujeres, y de las personas LGBTI, y por consiguientes en el logro de la igualdad y no discriminación.

El informe emitido por la unidad o instancia responsable de la igualdad de género en el organismo o entidad debe comprobar si la propuesta normativa tendrá resultados equivalentes en hombres y mujeres, y de las personas LGBTI, reduciendo las desigualdades.

La valoración informará si la propuesta tiene:

**1. Impacto positivo:** si del análisis de la propuesta normativa se desprende que esta propenderá a la reducción de las desigualdades, contribuyendo al logro de la igualdad.

Para que esto sea posible, la propuesta normativa debe cumplir los criterios estándares previstos.

**2. Impacto negativo:** si del análisis realizado se desprende que la propuesta normativa sostiene y/o reproduce las desigualdades entre hombres y mujeres, y personas LGBTI. Entre las de impacto negativo habrá que considerar:

2.1. Neutras: el análisis da cuenta que reconoce la existencia de desigualdades, pero las medidas adoptadas tienen una visión de universalidad. No afecta negativamente a la igualdad, aunque tampoco contribuye a reducir las desigualdades.

2.2. Ciegas: el análisis evidencia que no reconoce la existencia de desigualdades.

2.3. Regresivas: el análisis realizado advierte de efectos contrarios a los derechos humanos, y consecuentemente al logro de la igualdad.

**3. No relacionadas:** cuando el ámbito que regula la norma no requiere incluir explícitamente el mandato de género porque no afectará en ninguna forma al principio de igualdad, o cuando determinados criterios no afectan a la incorporación del principio de igualdad y no discriminación.

El informe únicamente determina un nivel de valoración.

Con base en los resultados de la valoración realizada, la unidad/instancia de género incluirá en el informe sus recomendaciones, y, de ser necesario propuestas para mejorar los contenidos de la norma.

**Artículo 13. Obligación de dar a conocer el informe.** La unidad o instancia encargada de la transversalización del enfoque de género en cada organismo o entidad pública debe remitir formalmente el informe a la máxima autoridad.

Una copia del informe debe ser enviado al Consejo Nacional para la Igualdad de Género- CNIG a fin de que realice el seguimiento correspondiente según lo previsto en la presente Norma Técnica.

## **Sección II**

### **Política Pública**

**Artículo 14. Transversalización del enfoque de género en el ciclo de la política pública.** Las políticas públicas, planes, programas, servicios públicos tienen la obligación de transversalizar el enfoque de género, a fin de asegurar el logro de la igualdad y no discriminación, y garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres y personas LGBTI, conforme lo previsto en la Constitución de la República.

La incorporación de la perspectiva de género debe asegurarse en:

- a) El Plan Nacional de Desarrollo y los Planes de desarrollo y Ordenamiento Territorial;
- b) Las Agendas sectoriales y territoriales;
- c) Los Planes y programas de política pública sectoriales y específicos;
- d) Proyectos de implementación de las políticas
- e) La Planificación institucional;
- f) Las Agendas para la Igualdad tanto nacionales como de los gobiernos autónomos descentralizados; y,
- g) Todo instrumento de formulación de la política pública.

**Artículo 15. Estándares que deben ser considerados en cada etapa del ciclo de la política pública.** Para asegurar que las decisiones adoptadas por las autoridades competentes en todas las funciones del Estado y niveles de gobierno cumplan el mandato constitucional, la transversalización del enfoque de género debe estar presente en todo el ciclo de la política pública, atendido a las funciones y competencias que corresponde a cada organismo y entidad.

Las autoridades competentes y las servidoras y servidores públicos responsables de la planificación del Estado deben verificar el cumplimiento de los siguientes estándares en cada etapa del ciclo de la política pública<sup>30</sup>:

#### 1. Formulación:

##### 1.1. Diagnóstico, los estándares que debe contener son:

- 1.1.1. Cuenta con un análisis de género en todos los sectores y ámbitos del diagnóstico, que incluye las brechas de desigualdad y un análisis de las causas subyacentes de la desigualdad.
- 1.1.2. El diagnóstico debe contar con un análisis relacional entre la normativa existente, el avance de la política y el estado de la situación de las mujeres y la población LGBTI.

##### 1.2. Planificación:

- 1.2.1. En todos los objetivos se ha incluido visiblemente la igualdad de género, con indicadores, metas, estrategias, programas y proyectos específicos de género.
- 1.2.2. Se ha formulado un objetivo específico para el logro de la igualdad de género, con indicadores, metas, estrategias, programas y proyectos.

#### 2. Implementación:

##### 2.1. Programación plurianual y anual

- 2.1.1. Cuenta con metas de género específicas.
- 2.1.2. Cuenta con un programa o proyecto específico de género priorizado para el período.
- 2.1.3. En todos los programas y proyectos formulados para el período se incluyen metas e indicadores de género.

#### 3. Presupuesto:

- 3.1. Contar con un objetivo financiero para el logro de la igualdad de género, en el marco de las políticas definidas y la programación plurianual.
- 3.2. Asignar y ejecutar recursos en el marco del Clasificador de orientación del gasto en políticas de igualdad de género.

#### 4. Seguimiento y evaluación

- 4.1. Se realiza el seguimiento y evaluación al cumplimiento de las metas e indicadores de la programación y a la implementación de los programas y proyectos de género.

---

<sup>30</sup> SENPLADES, Guía metodológica de planificación institucional, 2012. STPE, guías para la formulación y actualización del PDOT, (2019): provincial, cantonal, parroquial, de Galápagos.

- 4.2. La evaluación cuenta con un análisis del progreso frente a los resultados específicos de género que han sido planificados y plantea estrategias para acelerar el logro de la igualdad.

**Artículo 16. La perspectiva de género en la formulación.** La Formulación de la política pública se cumple en dos etapas: el diagnóstico y la planificación.

- a) **En el diagnóstico y análisis de la situación.** El diagnóstico permite contar con la información previa necesaria para la formulación de la política pública. Permite conocer y caracterizar el estado de situación de la población en relación con el ejercicio de sus derechos humanos. Un diagnóstico con enfoque de género e interseccionalidad debe:
- i) Identificar la relación específica de las competencias del organismo o entidad respecto de la igualdad de género, de manera que las políticas se enmarquen en las competencias institucionales.
  - ii) Evidenciar la diferente posición de partida que existe entre hombres y mujeres, por tanto, debe presentar información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexo.
  - iii) Evidenciar la situación de la población LGBTI, por tanto, incluye información específica, cualitativa y de ser posible cuantitativa.
  - iv) Presentar en el análisis de la situación evidencia las brechas de género y las intersecciones existentes entre la desigualdad de género, étnico-culturales, de edad, de movilidad humana y situación de discapacidad cuando sea pertinente.
  - v) Identificar y explicar en el análisis las causas que generan las desigualdades, y proponer estrategias para la reducción de las desigualdades.

El diagnóstico debe contar con un análisis relacional entre la normativa existente en relación con el principio de igualdad y no discriminación, el avance de la política y el estado de la situación de las mujeres y la población LGBTI.

- b) **La Planificación.** Son las decisiones estratégicas que se adoptan para la solución de los problemas identificados. La propuesta de planificación debe tener los siguientes apartados: visión, objetivos estratégicos, políticas, indicadores, metas, y los planes, programas o proyectos que se implementarán. Para verificar que el enfoque de género se ha transversalizado en todos los apartados, debe cumplirse los siguientes estándares:
- i) La visión hace referencia explícita al logro de la igualdad.
  - ii) En cada objetivo estratégico se formulan indicadores y metas que permiten evaluar la reducción de las brechas de género en el período de vigencia del Plan.
  - iii) Define políticas, programas o proyectos específicos, para la superación de las brechas de género detectadas en el diagnóstico.
  - iv) Cuenta con un análisis de pertinencia de género de las políticas y estrategias planificadas.

**Artículo 17. Implementación.** La implementación de la política pública debe visibilizarse en la planificación plurianual, la planificación anual y el presupuesto. Estos tres instrumentos de la política pública orientan la gestión de la institución a mediano y corto plazo.

A fin de reducir las brechas de género detectadas, los organismos y entidades deben priorizar programas, proyectos y recursos, atendiendo a la evaluación de pertinencia realizada, y el impacto de las políticas definidas en el logro de la igualdad, para ello:

- a) La programación plurianual, debe:
  - i) Definir metas de género anuales, vinculadas a la línea de base, los indicadores y metas establecidas en el Plan de política, que deben ser progresivas.
  - ii) Establecer un programa o proyecto específico de género, priorizado para el período, y dirigido a reducir las desigualdades y brechas de género en el sector.
  - iii) Incluir indicadores, metas y acciones de género en todos los programas y proyectos planteados por la entidad para el período.
  
- b) La programación anual, incluirá:
  - i) El desglose semestral de las metas de género establecidas en el Plan Plurianual para el año correspondiente.
  - ii) El programa y proyecto específico, y la asignación presupuestaria correspondiente a cada semestre.
  - iii) La definición de acciones y asignación de recursos para el cumplimiento de las metas de género en todos los programas y proyectos programados para el año.

El CNIG coordinará con la Secretaría Técnica Planifica Ecuador para, en el marco de las competencias de cada entidad, realizar el seguimiento y vigilar el cumplimiento de estos criterios en la programación de las entidades/organismos públicos, a partir de los mecanismos de seguimiento que deben establecer de manera conjunta, conforme lo previsto en esta Norma Técnica.

A fin de cumplir con su obligación constitucional de observancia, seguimiento y evaluación de la política pública, el CNIG tendrá acceso a la programación plurianual y anual de las entidades y organismos, a través del Sistema Nacional de Planificación, o solicitando de manera directa a las instituciones que deberán remitirla en un plazo no mayor a diez días.

**Artículo 18. Presupuesto.** Los programas y proyectos incorporados en la Planificación Plurianual y Anual deben contar con sus respectivos presupuestos, que deben visibilizar el presupuesto destinado al logro de la desigualdad.

- a) **En la programación plurianual.** Visibilizar el objetivo financiero establecido para el período, que se compone del presupuesto asignado al programa o proyecto específico de género; y el presupuesto asignado para el cumplimiento de indicadores, metas de género, a través de los programas y proyectos específicos planteados en los demás objetivos estratégicos.

Al efecto, es necesario que la entidad u organismo registre el presupuesto específico con el “Clasificador de Orientación del Gasto en Políticas de Igualdad de Género” del Ministerio de Finanzas.

- b) **En la programación anual.** Visibilizar el presupuesto semestral para la ejecución del proyecto específico de género; y el presupuesto destinado al cumplimiento de las metas de género establecidos en todos los programas o proyectos institucionales, tanto específicos como sensibles a género.

A fin de verificar el cumplimiento de la programación presupuestaria y el cumplimiento del objetivo financiero planteado para el período plurianual, el presupuesto de cada año debe registrarse en el “Clasificador de Orientación del Gasto en Políticas de Igualdad de Género” del Ministerio de Finanzas.

El CNIG coordinará con el Ministerio de Finanzas para, en el marco de las competencias de cada institución, realizar el seguimiento correspondiente, a la ejecución presupuestaria destinada a género, así como al avance en el cumplimiento del objetivo financiero, planteado para el período plurianual. Al efecto, definirán, de manera conjunta, los mecanismos de seguimiento, para lo cual el CNIG tendrá acceso a la programación presupuestaria de las entidades y organismos.

**Artículo 19. Seguimiento y evaluación.** Los organismos y entidades tienen la obligación de realizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas, planes, programas y proyectos formulados. En este proceso deben verificar el cumplimiento de las metas establecidas y de los programas, proyectos, acciones y demás intervenciones planificadas e implementados.

a) **En la programación anual:**

- i) Seguimiento al cumplimiento de las metas planteadas: con información estadística oficial que da cuenta del avance de las mismas, en relación con la línea de base, y un análisis del cumplimiento de las metas de género programadas para el año.
- ii) Seguimiento a la implementación: que identificará el avance en el cumplimiento de los programas y proyectos de género implementados.
- iii) Seguimiento a la ejecución presupuestaria, que dará cuenta del avance en relación con el presupuesto programado y el logro del objetivo financiero plurianual.
- iv) Análisis del progreso frente a los resultados específicos de género que han sido planificados, para lo cual deberá considerarse las variaciones en el indicador o indicadores de género establecidos.

b) **En la programación plurianual:**

- i) Evaluación de las metas: contiene un análisis del cumplimiento de las metas programadas para el período y su relación con los indicadores.
- ii) Evaluación de impacto en las brechas de género: que visibilizará la contribución de la intervención realizada a través de las políticas, programas y proyectos ejecutados en el período, a la reducción significativa de las desigualdades.

### **Sección III**

#### **Participación y empoderamiento de los sujetos de derechos**

**Artículo 20. Participación de los sujetos de derechos.** La participación es un derecho de todas las personas, y por tanto constituye una obligación del Estado el asegurar su ejercicio, generando las condiciones para que pueda ser ejercido. El cumplimiento de esta obligación debe verificarse a partir de tres criterios:

1. Generación de espacios para la participación efectiva de personas y, de organizaciones de mujeres, población LGBTI y defensores/as de derechos humanos en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la gestión de las entidades y organismos.
2. Generación de alianzas con actores sociales para la implementación de los programas y proyectos institucionales, priorizando un enfoque de género para la concreción de las alianzas.
3. Ejecución de procesos de rendición de cuentas con organizaciones de mujeres, población LGBTI y defensores/as de derechos humanos.

Los informes que debe generar la institución en el marco del cumplimiento de la presente Norma Técnica deben dar cuenta de la forma en que la institución ha incorporado la participación de los sujetos de derechos, conforme los criterios establecidos.

**Artículo 21. Generación de espacios de participación.** Es obligación de las autoridades de las instituciones, asegurar la participación de personas y, de organizaciones de mujeres, población LGBTI y defensores/as de derechos humanos en los espacios de toma de decisiones, seguimiento y evaluación. Al efecto las entidades y organismos deben:

1. Implementar los espacios y mecanismos previstos en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control Social.
2. Favorecer la más amplia participación, sin restricciones.
3. Generar mecanismos de participación alternativos y permanentes, de manera que facilite a los titulares de derechos la participación proactiva.

**Artículo 22. Participación en la implementación de las políticas públicas.** Para lo cual, el diseño de los planes, programas y proyectos deberá realizarse pensando en la generación de alianzas sociales.

A fin de hacer efectiva la participación en la implementación de la política pública, las entidades y organismos deberán definir lineamientos en los que se establezca criterios de selección para la generación de alianzas que incluyan la perspectiva de género, entre los cuales estarán aquellas iniciativas encaminadas a disminuir o eliminar las brechas de desigualdad o la discriminación.

**Artículo 23. Rendición de cuentas.** Para asegurar la participación de los sujetos de derechos en los procesos de rendición de cuentas, las entidades y organismos deberán:

1. Generar mecanismos efectivos para la rendición de cuentas directa a la población usuaria de los programas y proyectos.
2. Definir estrategias que se orienten a fortalecer la participación de los actores sociales, en particular personas y, de organizaciones de mujeres, población LGBTI y defensores/as de derechos humanos.
3. Asegurar que los procesos de rendición de cuentas cuenten con espacios de opinión de los actores sociales.
4. Garantizar que las autoridades informen a los actores sociales la forma en que sus opiniones o iniciativas han sido tomadas en consideración e incorporadas en la gestión institucional.

#### **Sección IV**

##### **Transversalizar el enfoque de género en la gestión y cultura organizacional**

**Artículo 24. Adecuación de la organización institucional para asegurar la igualdad y no discriminación .**

Las entidades y organismos públicos en todos los niveles de gobierno y funciones del Estado deben incorporar la perspectiva de género en las políticas, normas y prácticas institucionales, incluidas las políticas laborales, a fin de asegurar la igualdad y no discriminación. Al efecto, las autoridades responsables deberán verificar el cumplimiento de los siguientes estándares:

1. Políticas institucionales para la igualdad y no discriminación, incluye:
  - 1.1. Políticas organizacionales basadas en principios y valores favorables a la igualdad de género.
  - 1.2. Mecanismo de protección frente a discriminación, acoso laboral acoso sexual y violencia.
2. Políticas laborales de igualdad de oportunidades:
  - 2.1. Política de paridad de género: en la incorporación y promoción
  - 2.2. Política de remuneraciones con enfoque de género
  - 2.3. Política de corresponsabilidad que garantice la conciliación entre la vida familiar y laboral
3. Desarrollo de capacidades con perspectiva de género
  - 3.1. Plan de desarrollo de capacidades con enfoque de género

### 3.2. Ejecución de procesos de capacitación

#### 4. Políticas de comunicación interna y externa con perspectiva de género

4.1. Plan de comunicación interna para la promoción de la igualdad y no discriminación.

4.2. Plan de comunicación externa con perspectiva de género.

**Artículo 25. Las políticas institucionales para la igualdad y no discriminación.** Deben orientar las normas, valores y prácticas que influyen en el entorno social – laboral de las entidades y organismos a fin de reducir las concepciones y prácticas de inequidad, discriminatorias y violentas, para el logro de la igualdad.

- a) Al efecto las instituciones deben contar con políticas organizacionales basadas en principios y valores favorables a la igualdad de género, para lo cual deben contar con un plan que asegure la implementación de las políticas de igualdad y no discriminación.

Para la formulación de las políticas de igualdad y su plan de implementación, las entidades y organismos cumplirán los pasos determinados en esta Norma Técnica para el efecto.

La política de igualdad y su plan de implementación contarán con estrategias de posicionamiento interno que incluirán la evaluación permanente de la cultura y clima organizacional, a fin de identificar posibles situaciones y prácticas de discriminación, desigualdad, acoso y violencia y corregir las situaciones.

Es responsabilidad de la instancia responsable del desarrollo institucional; y de la máxima autoridad institucional, la formulación y aprobación de estas políticas y planes, para lo cual contarán con la unidad/instancia responsable de la transversalización del enfoque de género en la institución.

- b) Deberá contar con un mecanismo interno de protección y denuncia frente a situaciones de desigualdad, discriminación, acoso laboral, acoso sexual y violencia, que garantice la protección de quien denuncia frente a posibles represalias y defina un procedimiento ágil y con perspectiva de género para la investigación y sanción; y derivación a la administración de justicia según corresponda. Al efecto, la entidad u organismo debe dar cumplimiento a las disposiciones emitidas por el Ministerio rector de las políticas de trabajo.

Es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano y de la máxima autoridad de la institución la implementación del mecanismo interno de protección.

**Artículo 26. Políticas laborales de igualdad de oportunidades.** Las políticas laborales deben asegurar el cumplimiento de todos los derechos laborales de las servidoras y servidores públicos, y

garantizar que ésta incluya un enfoque de género. Al efecto las entidades y organismos deberán contar con:

- a) Políticas laborales de paridad, que incluyan el enfoque de género en los procedimientos de selección e incorporación de servidoras y servidores públicos; y de evaluación y promoción, y la definición de medidas de acción afirmativa para el logro de la igualdad en todos los niveles de la institución.

Las políticas deben establecer mecanismos para detectar y eliminar sesgos de género en los procedimientos referidos, y vigilar el cumplimiento de las medidas de acción afirmativa.

- b) Política de remuneraciones con enfoque de género, que asegure el cumplimiento del derecho a igual trabajo igual remuneración, y el establecimiento de un mecanismo de corrección de las desigualdades que se detectaren.
- c) Política de corresponsabilidad institución-familia, para garantizar el derecho al cuidado, que implica la implementación de medidas corresponsables entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, promoviendo la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de los cuidados en el hogar.

Es responsabilidad de la Unidad de Talento Humano y de la máxima autoridad de la institución la elaboración e implementación de estas políticas.

**Artículo 27. Políticas para el desarrollo de capacidades con perspectiva de género.** La entidad debe contar y ejecutar un plan de desarrollo continuo de capacidades con enfoque de género, que dote de conocimientos, habilidades y destrezas a las y los servidores públicos, para incorporar este enfoque en el cumplimiento de sus responsabilidades.

El plan debe incluir procesos de inducción a quienes se incorporen a la institución, en la aplicación del enfoque de género en sus responsabilidades específicas.

La Unidad de Talento Humano es la responsable de elaborar y ejecutar el plan de desarrollo de capacidades con perspectiva de género.

**Artículo 28. Políticas de comunicación interna y externa con perspectiva de género.** Toda entidad/organismo público debe asegurarse que su comunicación tanto interna como externa elimine toda forma de discriminación y exclusión, y contribuyan a la promoción de la igualdad real. Al efecto:

- a) Formularán un plan de comunicación interna para la promoción de la igualdad y no discriminación, que oriente e informe sobre la política de igualdad al interior de la institución, y brinde información permanente a través de mensajes que visibilicen el enfoque de género en las acciones institucionales. Este plan será formulado e implementado de manera conjunta por las áreas responsables de talento humano y comunicación.

- b) Formularán un plan de comunicación externa, que oriente a las autoridades y funcionarios institucionales sobre una comunicación no sexista ni discriminatoria, y cuente con lineamientos y orientaciones para comunicar desde la perspectiva de género.

**Artículo 29. Seguimiento y evaluación de las políticas de género en la gestión y cultura institucional.**

La unidad de talento humano y la unidad/instancia responsable de la transversalización del enfoque de género, realizarán anualmente la evaluación de la implementación de las políticas y del logro de la igualdad en la institución. Además de la evaluación, la entidad elaborará un Plan de mejora de la igualdad de género de la entidad u organismo, basado en la evaluación realizada, el cual debe aplicar las orientaciones para la formulación de la política pública, definidas en la presente Norma Técnica.

Tanto el informe como el Plan de mejora deben ser remitidos al Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG, a fin de realizar el seguimiento y evaluación permanente.

## **Sección V**

### **Generación de estadística y conocimientos especializados de género**

**Artículo 30. Incorporación de la perspectiva de género en la generación de estadísticas y conocimiento.** La toma de decisiones de política pública requiere contar con información cuantitativa y cualitativa que dé cuenta de las desigualdades en el ejercicio de los derechos, y permitan conocer las causas por las que se generan, por lo que es necesario incorporar la perspectiva de género en la generación de información por parte del Estado. Al efecto, la entidad rectora de las estadísticas nacionales y todas las entidades y organismo públicos deben:

1. Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del proceso de producción estadística.
2. Generar conocimiento especializado en relación con la situación de las mujeres y la población LGBTI, a través de estudios específicos, en los campos relacionados con sus competencias y ámbito de acción.

**Artículo 31. Producción estadística con perspectiva de género.** Las entidades/organismos públicos deben producir, según sus atribuciones, información estadística que permita cumplir con la obligación constitucional de transversalizar el enfoque de género, y asegurar la igualdad y no discriminación.

Al efecto, las instituciones deberán incorporar la perspectiva de género, en toda operación orientada a la producción estadística, de tal manera que se cuenta con información que permita identificar las desigualdades que afectan a las mujeres y a la población LGBTI en el ejercicio pleno de sus derechos. Para ello, deberán:

- a) Incluir, de acuerdo con sus competencias, variables e indicadores de género, todas las fases de la producción estadística definidas por en el Modelo de Producción Estadística aprobado por el organismo rector.
- b) Generar procesos de capacitación permanente sobre enfoque de género en la producción de información y conocimiento, dirigido al personal del servicio público encargado de la producción estadística, en cualquiera de sus fases.
- c) Formular, protocolos de confidencialidad de la información y seguridad para el personal responsable de la recopilación de información.

**Artículo 32. Generación de conocimiento especializado.** Para la identificación de los factores y las causas que generan desigualdad, discriminación, exclusión y violencia de género, las entidades y organismo públicos deberán desarrollar estudios específicos de género, en el marco de sus competencias; e incluir la perspectiva de género en todos los estudios e investigaciones que realicen.

**Artículo 33. Seguimiento y evaluación a la generación de estadísticas y conocimientos especializados.** La entidad rectora de las estadísticas nacionales en coordinación con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG, establecerán los mecanismos de coordinación para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de producción estadística, y el seguimiento a la información producida.

## **Sección VI**

### **Arquitectura de Género**

**Artículo 34. Adecuación de la estructura orgánica.** La transversalización del enfoque de género requiere contar con mecanismos internos que aseguren el proceso. Al efecto, la entidad debe:

1. Conformar un Comité de Implementación y Seguimiento de la presente Norma Técnica, el cual estará integrado por la máxima autoridad de la institución, y las/los responsables del nivel directivo de todas las coordinaciones técnicas, administrativas y de planificación.
2. Crear al interior de la institución una unidad técnica responsable de la transversalización de la perspectiva de género, o asignar las competencias a una de las unidades técnicas existentes en la entidad u organismo.

La conformación de estas instancias con sus respectivas responsabilidades deberá incorporarse en el Estatuto Orgánico de Procesos de las Instituciones, y visibilizará sus acciones en las cadenas respectivas de los procesos institucionales.

La unidad técnica responsable de transversalizar la perspectiva de género debe estar ubicada estratégicamente en la estructura institucional a fin de incidir en todos los

procesos institucionales, técnicos, administrativos, de planificación y presupuestarios, asegurando de manera efectiva la incorporación del enfoque de género y contribuir al logro de la igualdad.

**Artículo 35. Comité de Implementación y Seguimiento de la Norma Técnica.** El Comité tiene la responsabilidad de:

- a) Orientar las directrices de obligatorio cumplimiento en toda la institución, para asegurar la transversalización de la perspectiva de género, conforme lo previsto en la presente Norma Técnica.
- b) Conocer los informes emitidos por la unidad/instancia responsable de la transversalización de la perspectiva de género, y disponer las medidas para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en éstos.
- c) Incorporar en el presupuesto institucional los recursos humanos, técnicos y financieros, suficientes para el adecuado funcionamiento de la unidad técnica responsable de la transversalización de la perspectiva de género.
- d) Coordinar con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG a fin de establecer mecanismos y procedimientos para la asistencia técnica, en coordinación con la unidad/instancia responsable de la transversalización del enfoque de género.

**Artículo 36. Unidad técnica responsable de la transversalización de la perspectiva de género.** Cada organismo o entidad establecerá esta unidad ya sea a través de su creación o asignación de las atribuciones respectivas a alguna de las unidades técnicas de la institución. Sus principales responsabilidades son:

- a) Brindar asistencia técnica a las autoridades y a las diferentes dependencias/instancias del organismo/entidad para la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de su gestión.
- b) Asesorar y acompañar a las instancias competentes de la institución en relación con denuncias presentadas por desigualdad, acoso laboral, sexual, discriminación de género o violencia, tanto en relación con la gestión interna como externa.
- c) Asesorar y acompañar en la elaboración del plan de igualdad de género y desarrollo de capacidades de la institución.
- d) Elaborar los informes de género previsto en esta Norma, y remitirlos, al mismo tiempo, a la máxima autoridad de la entidad, a las personas que integran el Comité de Implementación y Seguimiento de la Norma Técnica, y, al Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG.
- e) Coordinar con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG las acciones necesarias en relación con la asistencia técnica especializada que requiera la entidad.

- f) Participar en los procesos de fortalecimiento de capacidades planificados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG para las unidades técnicas de las entidades y organismos públicos.

### **CAPÍTULO III**

#### **ASISTENCIA TÉCNICA Y SEGUIMIENTO**

**Artículo 37. Asistencia técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG.** El Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG en su calidad de mecanismo nacional para la igualdad de género es el ente asesor para la transversalización del enfoque de género. En este sentido es su responsabilidad:

- a) Definir con las autoridades de las entidades y organismos del sector público y los comités de implementación de la norma técnica, procesos y planes de asistencia técnica.
- b) Establecer mecanismos de coordinación y asesoramiento a las unidades técnicas para la transversalización del enfoque de género, en el marco de las responsabilidades asignadas en la presente Norma.
- c) Coordinar con la Secretaría Técnica Planifica Ecuador, el Ministerio de Finanzas y la Contraloría General del Estado, para la definición de los mecanismos de seguimiento y evaluación a las políticas públicas, conforme lo establecido en la presente Norma Técnica.
- d) Organizar la Red de Unidades Técnicas para la transversalización del enfoque de género para el acompañamiento en los procesos de asistencia técnica, y definir los mecanismos de funcionamiento y fortalecimiento.

**Artículo 38. Informes de cumplimiento de la Norma Técnica.** El Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG presentará anualmente un informe del cumplimiento de la Norma Técnica, que se elaborará a partir de los informes remitidos por las unidades técnicas.

El informe señalará:

1. Los avances logrados en cada Función del Estado y en cada Nivel de Gobierno.
2. Las dificultades detectadas en la implementación de la Norma, en cada Función del Estado y en cada nivel de Gobierno.
3. Reportará los avances logrados en relación con la igualdad de género conforme los informes institucionales.
4. Presentará el ranking de los organismos y entidades públicas en relación con el cumplimiento del mandato constitucional de transversalizar el enfoque de género.

El Informe será presentado:

1. Al Pleno del Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG, para su conocimiento y toma de decisiones.
2. A la Presidencia de la República, en relación con las entidades que pertenecen a la Función Ejecutiva.
3. A la Asamblea Nacional, para el control y fiscalización que le corresponde.
4. A las entidades que deben ejercer el control, según sus competencias constitucionales y legales, referidas en la presente Norma.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG difundirá el informe a todos los organismos y entidades públicas.

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Primera.** Encárguese a la Directora Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG el desarrollo de las acciones que fueren necesarias para asegurar la implementación de la presente Norma Técnica.

**Segunda.** La Secretaria Técnica y la Directora Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG definirán un plan anual de observancia al cumplimiento de la norma técnica.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.** En un plazo no mayor a 60 días contados desde la aprobación de la presente Norma Técnica, la Dirección Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG elaborará una guía metodológica para la implementación de las orientaciones contenidas en la presente Norma Técnica.

**Segundo.** La Secretaria Técnica y la Directora Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género-CNIG coordinarán con el Ministerio de Finanzas, la Secretaría Técnica Planifica Ecuador y la Contraloría General del Estado a fin de definir los mecanismos de seguimiento establecidos en la Presente Norma.

### **DISPOSICIÓN FINAL**

La presente Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector Público entrará en vigencia sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, DM, a los --- del mes de ----.