



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

EL PLENO

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. 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, en el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República se 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 primero 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. El Estado generará y garantizará 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*



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

garantizados en la Constitución (...)”;

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República reconoce como grupos de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado a las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos, estableciendo que el Estado prestará especial protección a las personas que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad;

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República garantiza que *“El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre 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 14 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, establece que *“En el ejercicio de la planificación y la política pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad. Asimismo, en la definición de las acciones públicas se incorporarán dichos enfoques para conseguir la reducción de brechas socio-económicas y la garantía de derechos. Las propuestas de política formuladas por los Consejos Nacionales de la Igualdad se recogerán en agendas de coordinación intersectorial, que serán discutidas y consensuadas en los Consejos Sectoriales de Política para su inclusión en la política sectorial y posterior ejecución por parte de los ministerios de Estado y demás organismos ejecutores”*;

Que, el artículo 3 numerales 1 y 2 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad determina que, entre las finalidades de los Consejos Nacionales para



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

la Igualdad, son “1. *Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos; 2. Promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación (...);*

Que, el numeral 3 del artículo 3 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad determina que los Consejos Nacionales para la Igualdad tienen como finalidad “3. *Participarán en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas (...) dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, de discapacidad y movilidad humana, fomentando (...) la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad; y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios”;*

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

Que, los numerales 7 y 8 del artículo 9 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad determina que, los Consejos Nacionales para la Igualdad desarrollarán mecanismos de coordinación con las entidades rectoras y ejecutoras de la política pública y con los organismos especializados en la garantía y protección de derechos en todos los niveles de gobierno. Para ello desarrollarán indicadores y otros instrumentos de seguimiento que permitan evaluar el avance obtenido en el logro de sus objetivos de igualdad;

Que, el numeral 3 del artículo 12 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, asigna como atribuciones y funciones de las Secretarías o Secretarías Técnicas “3. *Diseñar metodologías, indicadores, sistemas y demás herramientas necesarias para la observancia de la política pública, planes, programas y proyectos en el ámbito de su competencia con la finalidad de cumplir sus atribuciones constitucionales;*

Que, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en los numerales 14 y 19 del artículo 9 establece el reconocimiento al derecho laboral de las mujeres, la igualdad salarial sin ninguna discriminación, y a evitar que por causas de violencia, tengan que abandonar su espacio laboral, así como el respeto a su permanencia o condiciones generales de trabajo y derechos relacionados con la maternidad y lactancia, respectivamente;



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

Que, el artículo 10 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, establece, entre los ámbitos en donde se desarrolla la violencia contra las mujeres al contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica;

Que, el artículo 28 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres define entre las atribuciones del ente rector de Trabajo, en los literales “d) *Disponer medidas para evitar la discriminación, en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres (...); g) Otorgar a las mujeres víctimas de violencia, permisos y licencias laborales con remuneración no imputables a vacaciones, motivadas por los procedimientos judiciales que haya iniciado así como por las secuelas producidas por el hecho de violencia (...)* l) *Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres (...)*”;

Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, establece que “*El Estado, a través de sus organismos y entidades gubernamentales, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas (...)*”;

Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, establece que “*todo empleador público y privado está obligado a remunerar de forma igualitaria a todas y todos sus servidores, trabajadores u obreros, sin discriminación de género, por el mismo trabajo realizado o de igual valor. (...)*”

Que, el artículo 7 de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres establece que toda institución debe capacitar de forma continua a su talento humano sobre derechos laborales de hombres y mujeres, igualdad de género, erradicación de violencia y no discriminación el ámbito laboral, entre otros;



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

Que, el artículo 8 de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres establece que *“Todo empleador, público o privado, promoverá acciones orientadas a la sensibilización y visibilización del valor de los trabajos que se realizan sin discriminación entre hombres y mujeres”*;

Que, en el Reglamento a la Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad se establece en el artículo 1 que el Consejo Nacional para la Igualdad de Género 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, el artículo 8 del Reglamento General de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad determina como funciones del Pleno de los Consejos Nacionales para la Igualdad; *“a) Brindar lineamientos estratégicos para el cumplimiento de las funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad (...) d) y Desarrollar lineamientos para la coordinación, seguimiento, monitoreo y evaluación de la garantía y protección de derechos en todos los niveles de gobierno”*;

Que, en virtud del deber del Estado de garantizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género, es necesaria la expedición de una Norma Técnica que oriente a las entidades y organismos del sector público en la transversalización del enfoque de género;

En uso de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad artículo 3, el artículo 8 del Reglamento a la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad; y el artículo 18 de Reglamento para el Funcionamiento del Pleno del Consejo Nacional para la Igualdad de Género:

RESUELVE

EXPEDIR LA NORMA TÉCNICA PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES DIRECTIVAS**

Artículo 1. Objeto.- La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer las directrices técnicas para transversalizar el enfoque de género en la gestión de las entidades del sector público y garantizar el principio constitucional de la igualdad y



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

no discriminación por razones de género.

Artículo 2. Ámbito.- Las disposiciones de la presente Norma Técnica son de aplicación obligatoria para el sector público, entendido como los organismos y dependencias de todas las funciones del Estado, en todos sus niveles nacional y desconcentrados; y las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.

Esta Norma Técnica establece los criterios técnicos que las entidades públicas, en el marco de sus competencias y atribuciones, constitucionales y legales, deben seguir, para transversalizar el enfoque de género tanto en la gestión interna institucional como la gestión externa de política pública.

Artículo 3. Enfoques.- 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 y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y personas LGBTI+, los organismos y entidades del sector público, deben aplicar los siguientes enfoques:

- 1. Enfoque de Derechos Humanos:** Exige adoptar medidas legislativas, administrativas, judiciales y de otra índole, adecuadas para 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.
- 2. 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, para construir relaciones sociales diferentes que garanticen la plena igualdad de oportunidades entre personas diversas.
- 3. Enfoque de interseccionalidad:** Identifica y evalúa las categorías de género, etnia, clase u orientación sexual, así como otras categorías sociales, económicas, culturales, políticas, religiosas, étnicas, geográficas, físicas que están interrelacionadas y que 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. Su análisis contribuye a la formulación de propuestas para lograr la igualdad real.
- 4. Enfoque de territorialidad.-** Examina cómo se construyen relaciones de poder que se fundamentan en el derecho al espacio y al territorio, lo que ha dado mayor poder a las zonas urbanas con respecto a las zonas rurales y a las grandes ciudades con respecto a las intermedias o pequeñas. Desde el enfoque territorial,



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

no solo se reconoce el derecho al territorio, sino que muchas políticas públicas se focalizan en determinados territorios para atender problemáticas y transformar las relaciones sociales que tienen lugar en un espacio territorial determinado.

Artículo 4. La transversalización del enfoque de género en las entidades del sector público.- Es un proceso que incorpora disposiciones y medidas para disminuir o cerrar las brechas de género existentes con el objeto de promover la igualdad y la garantía de derechos de mujeres y personas LGBTI+, en los siguientes ámbitos y dimensiones:

1. **Gestión interna.-** Se refiere a las políticas internas de la entidad, esto es al área adjetiva relativa al talento humano, las relaciones laborales y la comunicación. Incluye:
 1. Paridad de género en el personal;
 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
 3. Prevención de la discriminación, acoso y violencia de género en el mundo del trabajo;
 4. Fortalecimiento de capacidades para la igualdad de género; y,
 5. Comunicación inclusiva y no sexista.

1. **Gestión externa.-** Se refiere a la razón de ser de la entidad, al área sustantiva que regula o ejecuta las políticas públicas, servicios o acciones relativas a las competencias y atribuciones institucionales. Incluye:
 1. Normativa;
 2. Instrumentos de planificación;
 3. Política pública;
 4. Estadísticas y conocimientos especializados; y,
 5. Participación ciudadana.

Artículo 5. Implementación de la Norma Técnica.- Con el objeto de implementar la Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector Público, la entidad deberá cumplir con el siguiente proceso:



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

1. Establecerá el compromiso con la igualdad de género;
2. Conformará un Comité de gestión y un equipo gestor para la Igualdad de género;
3. Elaborará un diagnóstico de género institucional;
4. Elaborará un Plan de Igualdad de género institucional; y,
5. Elaborará informes anuales de implementación de la Norma Técnica.

Artículo 6. Asistencia Técnica.- El Consejo Nacional para la Igualdad de Género en su calidad de mecanismo especializado en género, conforme lo establece la Constitución de la República, brindará asistencia técnica a las entidades públicas, a fin de transversalizar el enfoque de género en las gestión interna institucional y gestión externa de política pública, a través de la implementación de la Norma Técnica.

Artículo 7. Seguimiento a la implementación de la Norma Técnica.- El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, será la entidad encargada de realizar el seguimiento a la implementación de la presente Norma Técnica, con base en los informes anuales institucionales recibidos. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género elaborará un informe que reflejará el estado de situación, en cuanto al avance del cumplimiento de las disposiciones de este instrumento, emitiendo recomendaciones que serán de obligatorio cumplimiento.

En cada entidad, el seguimiento de las acciones establecidas para la implementación de la Norma Técnica, estará a cargo del Comité de Gestión para la Igualdad de género, quien será responsable de la elaboración del informe anual relativo al avance del cumplimiento de las directrices de este instrumento.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género solicitará al Ministerio de Finanzas, un informe de la ejecución presupuestaria destinada a políticas para la igualdad de género reportadas en el Clasificador de Orientación del Gasto para su respectivo seguimiento.

CAPÍTULO II PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN

SECCIÓN I INSTITUCIONALIDAD



Artículo 8. Establecer el compromiso de la Entidad con la igualdad de género.-

La entidad deberá comprometerse con:

1. Reconocerá e incluirá la igualdad como principio básico y transversal de la entidad tanto en su gestión interna como externa; y,
2. Facilitará los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para transversalizar el enfoque de género en la entidad.

Artículo 9. Comité de Gestión para la Igualdad de Género.- Cada entidad conformará un Comité de Gestión para la Igualdad de Género, que impulsará y realizará el seguimiento a la implementación de la Norma Técnica, el cual estará integrado por:

1. La máxima autoridad de la entidad o su delegado/a, quien lo presidirá;
2. Responsables de los procesos o unidades técnicas que generan valor agregado o sus delegados/as;
3. Responsable de talento humano o su delegado/a;
4. Responsable de comunicación o su delegado/a;
5. Responsable de planificación y gestión estratégica o su delegado/a;
6. Responsable de los procesos administrativos financieros o su delegado/a; y,
7. Equipo gestor o delegados/as de la unidad gestora para la igualdad, quienes ejercerán las funciones de secretario/a.

El Comité deberá convocarse de manera ordinaria cada seis meses, o de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten; se elaborarán actas de las reuniones con el registro de las disposiciones, directrices y acuerdos del Comité, las cuales se reportarán en los informes anuales de implementación de la Norma Técnica.

Artículo 10. Responsabilidades del Comité de Gestión para la Igualdad de Género.- El Comité tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Designará al equipo gestor o unidad gestora para la Igualdad de género para la coordinación de la implementación de la Norma Técnica al interior de la entidad;
2. Dispondrá directrices para la implementación de la Norma Técnica para transversalizar el enfoque de género en la entidad;
3. Aprobará el Plan de Igualdad de Género institucional;



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

4. Gestionará y coordinará la asignación de recursos para la implementación del Plan de Igualdad de Género; y,
5. Realizará seguimiento del Plan de Igualdad de Género y aprobará los informes de implementación de la Norma Técnica, emitidos por el equipo gestor o unidad gestora para la igualdad, y dispondrá las medidas para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en éstos.

Artículo 11. Equipo Gestor o la Unidad Gestora para la Igualdad.- Son las personas o la instancia institucional existente por estatuto o que por designación de la máxima autoridad de la entidad se encargará de coordinar las acciones requeridas para la implementación de la Norma Técnica, así como para la formulación, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad de Género institucional.

Se propenderá que las personas designadas como equipo gestor o de la Unidad Gestora para la Igualdad, pertenezcan a la nómina permanente de la entidad y tengan conocimientos en derechos humanos y género.

Artículo 12. Responsabilidades del Equipo Gestor o la Unidad Gestora para la Igualdad.- las personas o la instancia institucional que cumpla el rol de Gestora para la Igualdad tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Coordinará y elaborará el Plan de Igualdad de Género;
2. Gestionará la implementación del Plan de Igualdad de Género;
3. Realizará el monitoreo y seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad de Género;
4. Elaborará los informes anuales de implementación de la Norma Técnica; y,
5. Coordinará con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género la asistencia técnica para la implementación de la presente norma.

SECCIÓN II DIAGNÓSTICO DE GÉNERO INSTITUCIONAL

Artículo 13. Elaboración del diagnóstico de género institucional.- La Entidad elaborará un diagnóstico institucional con enfoque de género que permita identificar los aspectos que se deben mejorar para el cierre de brechas y promoverá la igualdad y no discriminación en razón de género, en las siguientes dimensiones:



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

1. Gestión interna

1. La composición del personal en cuanto a la paridad de género y a los procesos establecidos para la selección y promoción;
2. La aplicación de la normativa vigente para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad para el cuidado humano;
3. Los procesos internos establecidos para la detección, denuncia, atención, derivación y sanción de situaciones de discriminación, acoso y violencia de género;
4. La existencia de personal con formación en temáticas de género y procesos de capacitación o sensibilización realizados; y,
5. Los contenidos, las imágenes y el lenguaje utilizado en las estrategias, material o campañas comunicacionales internas y externas.

1. Gestión externa

1. Normativa emitida por la entidad para regular las políticas, derechos o servicios que brinda;
2. Instrumentos de planificación institucionales, así como otros instrumentos de planificación que la entidad deba formular;
3. Políticas, planes programas, proyectos o servicios que brinde la entidad;
4. La información que genera o maneja en el marco de la gestión externa institucional, ya sea cualitativa o cuantitativa;
5. Procesos de participación ciudadana implementados y/o que deba implementar la entidad

El diagnóstico, a cargo del equipo gestor o Unidad gestora para la Igualdad, será elaborado al inicio de la implementación de la Norma Técnica y se lo debe actualizar cada dos años, al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad de Género institucional.

**SECCIÓN III
PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO INSTITUCIONAL**

Artículo 14. Elaboración del Plan de Igualdad de género institucional.- La entidad elaborará un Plan de Igualdad de Género institucional con acciones de mejora para un periodo de dos años en función de lo identificado en el diagnóstico para la incorporación del enfoque de género y garantía de los derechos de las mujeres y



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

personas LGBTI+, tanto de la gestión interna como la externa institucional. Debe contemplar las siguientes líneas de acción:

1. Gestión interna

1. Promoverá la Igualdad de Género en los procesos de selección y promoción de personal, incluyendo en el nivel jerárquico;
2. Implementará políticas internas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (permisos maternidad, paternidad y lactancia, lactarios, guarderías, etc.);
3. Establecerá procedimientos internos para la prevención, detección, denuncia, atención, derivación y sanción de situaciones de discriminación, acoso y violencia de género;
4. Elaborará o incluirá en el Plan de capacitación anual, temáticas para la igualdad de género (inducción a personal nuevo, capacitación, seminarios, cursos anuales); y,
5. Elaborará o incluirá en la Estrategia o Plan comunicacional acciones para promover la igualdad y no discriminación en razón de género.

1. Gestión externa

1. Armonizará la normativa para incluir disposiciones que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en razón de género;
2. Incorporará en los instrumentos de planificación líneas de acción para el cierre de brechas, alineadas a la Agenda Nacional para la Igualdad de Género;
3. Desarrollará políticas, planes, programas, proyectos o servicios que consideren las líneas de política para la igualdad de género definidas en los instrumentos de planificación para la garantía de derechos de mujeres y personas LGBTI+;
4. Producirá información cualitativa y/o cuantitativa que dé cuenta sobre la situación del acceso al ejercicio de los derechos de las mujeres y personas LGBTI; y,
5. Promoverá y facilitará la participación de mujeres y personas LGBTI+ en los mecanismos de participación ciudadana o espacios de diálogo establecidos por la entidad.

El Plan de Igualdad de Género institucional deberá incluir acciones que la entidad establezca para cada una de las líneas de acción descritas en la gestión interna, y priorizará al menos dos líneas de acción anuales de la gestión externa, de acuerdo a



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

las competencias, atribuciones y planificación institucional, considerando los criterios para la transversalización del enfoque de género definidos en esta Norma Técnica.

El Equipo Gestor o Unidad Gestora para la Igualdad de la entidad elaborará el Plan de Igualdad de Género institucional y lo remitirá al Comité de Gestión para la Igualdad de Género para su aprobación, socialización y envío respectivo al CNIG; así como para su disposición de implementación a las áreas pertinentes.

**SECCIÓN IV
INFORME ANUAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA TÉCNICA**

Artículo 15. Elaboración del informe anual de implementación de la Norma Técnica.- El Equipo Gestor elaborará un informe anual de implementación de las directrices establecidas en la Norma Técnica, con base en el reporte que cada responsable de las acciones implementadas entregará al Equipo Gestor o Unidad Gestora para la igualdad.

El informe debe ser remitido al Comité de Gestión para la Igualdad de Género para su revisión, aprobación y posterior envío al CNIG, hasta el 15 de enero del año siguiente del inicio de la implementación de la Norma Técnica, para su respectivo seguimiento.

**CAPÍTULO III
CRITERIOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE
GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO**

**SECCIÓN I
GESTIÓN INTERNA**

Artículo 16. Transversalización del enfoque de género en la gestión interna.- Las entidades públicas deberán incorporar el enfoque de género en las políticas, normas, acciones y prácticas internas institucionales, a fin de asegurar la igualdad y no discriminación en razón de género en la cultura y gestión organizacional, en cada una de las siguientes dimensiones:



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

1. Paridad de género en el personal;
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
3. Prevención de la discriminación, acoso y violencia de género en el mundo del trabajo;
4. Fortalecimiento de capacidades en igualdad de género; y,
5. Comunicación inclusiva y no sexista.

El Comité de Gestión para la Igualdad de Género delegará a Talento Humano y al área de comunicación la coordinación de las acciones respectivas, con el acompañamiento del Equipo Gestor o Unidad Gestora para la Igualdad.

Artículo 17. Paridad de género en el personal.- Se deberá contar con medidas de acción afirmativa en la selección y promoción de personal, para asegurar la igualdad de oportunidades, de trato y la representación equitativa de mujeres y hombres, así como de personas LGBTI+, en todos los niveles, incluyendo en el jerárquico superior.

Artículo 18. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.- Se deberá implementar las medidas establecidas en la normativa vigente, con relación a la corresponsabilidad en el cuidado personal y familiar, que apoye al equilibrio entre la vida personal y laboral de las y los servidores públicos.

Artículo 19. Prevención de la discriminación, acoso y violencia de género en el mundo del trabajo.- Se deberá promover un ambiente laboral que no tolere la discriminación, acoso y violencia basada en género en la entidad y establecer e implementar un protocolo para la prevención, detección, denuncia, atención, derivación y sanción de casos de violencia de género perpetrados en el mundo del trabajo, así como medidas que facilitarán el acceso a la justicia y la atención de servidoras víctimas de violencia basada en género en otros ámbitos, partiendo de los protocolos y guías desarrolladas en la normativa emitida por el ente rector del trabajo.

Artículo 20. Fortalecimiento de capacidades en igualdad de género.- Se deberá incluir en la Plan de capacitación anual procesos de sensibilización, capacitación y/o formación en temáticas para la igualdad y no discriminación en razón de género, y se establecerá un programa para la capacitación del personal que se vincule a la entidad, en especial para quienes brindan atención a la ciudadanía.

Artículo 21. Comunicación inclusiva y no sexista.- Se deberá promover la igualdad de género, con un lenguaje inclusivo y mensajes no sexistas en las comunicaciones



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

internas y externas de la entidad. Además se deberá establecer e implementar campañas comunicacionales para difundir los mecanismos institucionales para avanzar en el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género.

SECCIÓN II
GESTIÓN EXTERNA

Artículo 22. Transversalización del enfoque de género en la gestión externa.- Las entidades públicas deberán incorporar el enfoque de género en las políticas, normas, acciones y servicios externos institucionales, a fin de asegurar la igualdad y no discriminación en razón de género en la misión y gestión institucional, en cada una de las siguientes dimensiones:

1. Normativa;
2. Instrumentos de planificación;
3. Política pública;
4. Estadísticas y conocimientos especializados; y,
5. Participación ciudadana.

Artículo 23. Normativa.- Toda entidad que de acuerdo a su competencia emita leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas, acuerdos y resoluciones, o cualquier otro acto o decisión normativa deberá considerar los mandatos de la Constitución de la República y de los instrumentos internacionales de derechos humanos para garantizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género en sus disposiciones.

La persona o unidad responsable de la elaboración de la normativa deberá coordinar con el Equipo Gestor o Unidad Gestora para la Igualdad su registro y reporte respectivo en el Informe anual de implementación de la Norma Técnica.

Artículo 24. Instrumentos de Planificación.- Las entidades que tengan por mandato o como parte de su gestión institucional la elaboración de los siguientes instrumentos de planificación:

1. Plan Nacional de Desarrollo;
2. Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial;
3. Agendas sectoriales y territoriales;
4. Agendas Nacionales para la Igualdad;
5. Planes anuales y plurianuales institucionales; y,



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

6. Todo instrumento que guíe la formulación de la política pública.

Deberán considerar las brechas de género y el estado de situación de las mujeres y personas LGBTI+ , para dar respuestas que apunten al logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en alineación con las políticas, líneas de acción y metas de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.

La persona o unidad responsable de la elaboración del instrumento de planificación deberá coordinar con el Equipo Gestor o Unidad Gestora para la igualdad su registro y reporte respectivo en el Informe anual de implementación de la Norma Técnica.

Artículo 25. Política pública.- El enfoque de género deberá transversalizarse en todo el ciclo de la política pública, en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de planes, programas, proyectos, estrategias y/o servicios institucionales, conforme a las funciones y competencias que corresponden a cada entidad.

Formulación: Se deberá elaborar planes, programas, proyectos, estrategias y servicios que responderán a las problemáticas que se identificaron en el diagnóstico, las reivindicaciones ciudadanas y los lineamientos establecidos en la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, para la garantía de derechos de mujeres y personas LGBTI+.

La persona o unidad responsable de la formulación de la política pública deberá coordinar con el Equipo Gestor o Unidad Gestora para la igualdad, su registro y reporte respectivo en el Informe anual de implementación de la Norma Técnica.

Implementación: En el proceso de implementación se deberán aplicar instrumentos de la ejecución de la política, registrando información de los sujetos de derechos a quienes está dirigida la política pública, con información desagregada según disponibilidad y socializar los avances con mujeres y personas LGBTI+.

La persona o unidad responsable de la implementación de la política pública deberá coordinar con el Equipo Gestor o Unidad Gestora para la Igualdad, su registro y reporte respectivo en el Informe anual de implementación de la Norma Técnica.

Seguimiento y Evaluación.- Las entidades tendrán la obligación de realizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas. En este proceso deberán verificar el avance y cumplimiento de las metas establecidas para la igualdad de género en los instrumentos de planificación, políticas, planes, programas, proyectos, acciones y demás intervenciones planificadas e implementadas. Se deberá considerar las metas



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

establecidas en la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.

La persona responsable del seguimiento y evaluación de la política pública deberán elaborar un informe de seguimiento del progreso de las metas de género y entregarlo al Equipo Gestor o Unidad Gestora para la igualdad, para su registro y reporte respectivo en el Informe anual de implementación de la Norma Técnica.

Artículo 26. Estadísticas y conocimiento especializado.- Las instituciones del Sistema Estadístico Nacional que, en el marco de sus competencias, funciones y gestión, generarán información estadística, deberán considerar el enfoque de género a lo largo de las fases del modelo de producción estadística: Planificación, Diseño, Construcción, Recolección, Procesamiento, Análisis, Difusión y Evaluación de la información sea a través de encuestas, registros administrativos o censos.

Así mismo, aquellas instituciones que generen investigaciones o estudios, contemplarán integralmente en todas sus fases el enfoque de género.

La persona o unidad responsable de la producción de información deberá coordinar con el Equipo Gestor o Unidad Gestora para la igualdad, su registro y reporte respectivo en el Informe anual de implementación de la Norma Técnica.

Artículo 27. Participación ciudadana.- En todos los procesos participativos convocados por la entidad, así como en los mecanismos de participación establecidos en la Ley Orgánica de Participación Ciudadana, se deberá establecer acciones afirmativas desde un criterio interseccional para procurar la paridad de género y la participación de personas LGBTI+.

Para efectos de seguimiento de esta disposición, las personas responsables de coordinar la participación de la sociedad civil deberán elaborar y remitir de manera semestral, al Equipo Gestor o Unidad Gestora de Igualdad para su registro y reporte respectivo en el Informe anual de implementación de la Norma Técnica, la siguiente información:

1. Documento de conformación del mecanismo de participación (en caso que se haya creado); y,
2. Reporte de las reuniones, eventos y/o acciones (fecha, número de participantes desagregado por sexo, objetivo de la reunión, agenda).



CAPÍTULO IV GLOSARIO DE TÉRMINOS

Artículo 28. Definiciones.- Para efectos de la presente Norma Técnica, se adoptarán las siguientes definiciones:

1. **Acción afirmativa.-** Es un conjunto coherente de medidas expresas de carácter temporal dirigidas a corregir las brechas de desigualdad existentes y alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como entre las personas LGBTI+ y la población en general. La Constitución del Ecuador en el artículo 11 numeral dos establece que: “[...] El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”;
2. **Agendas Nacionales para la Igualdad.-** Son instrumentos de planificación de cada Consejo Nacional para la Igualdad, que contienen las propuestas de políticas públicas para incorporar los enfoques de igualdad en los Planes Sectoriales, con la finalidad de conseguir la reducción de brechas socioeconómicas y la garantía de derechos sin discriminación. Las agendas son discutidas y consensuadas en los consejos sectoriales de la política, para su posterior ejecución por parte de los ministerios de Estado y demás organismos competentes;
3. **Agenda Nacional para la Igualdad de Género.-** Es un instrumento mandatorio de la planificación nacional y se alinea al Plan Nacional de Desarrollo, se convierte en la estrategia macro para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género, tanto para la gestión pública como para el empoderamiento de los sujetos de derechos, elemento fundamental de todo el ordenamiento jurídico y del sistema político democrático;
4. **Brechas de desigualdad de género.-** Es una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha [las desigualdades] existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. El Índice Global de Brecha de Género tiene como objetivo medir esta brecha en cuatro áreas clave: salud, educación, economía y política.
5. **Catálogo clasificador orientador del gasto.-** Es una herramienta del Ministerio de Economía y Finanzas, que facilita el registro de recursos públicos destinados a la ejecución de políticas de género, discapacidades, interculturalidad, movilidad humana, y generacional. Cada clasificador vincula planificación y políticas públicas con el presupuesto institucional y han sido creados en base a las agendas de la política pública vigente;
6. **Ciclo de la política pública.-** El ciclo de la política pública es un proceso lógico



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

- y secuencial, que permite identificar oportunidades o problemas que requieren acciones de parte del Estado, para posteriormente establecer mecanismos que permitan su gestión y conseguir los objetivos y resultados propuestos. Comprende las fases de formulación, coordinación, implementación, seguimiento y evaluación;
7. **Coordinación.**-En esta fase se establecen canales de diálogo entre los diferentes actores con el objetivo de propiciar la cooperación, articulación y definición de responsabilidades. Los resultados de la coordinación deben ser incorporados en instrumentos del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SNDPP), tales como el Plan Sectorial, la Agenda de Coordinación Zonal y las Agendas Nacionales para la Igualdad;
 8. **Discriminación por razón de género.**- Se define como “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera”;
 9. **Discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.**- Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado -ya sea de jure o de facto- anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías;
 10. **Formulación.**- Consiste en la identificación de oportunidades de desarrollo o problemas prioritarios, definidos a partir del diagnóstico de situación actual y consensos entre el Estado y sociedad, sobre los cuales se plantean alternativas de solución consideradas viables;
 11. **Equipo Gestor o Unidad Gestora para la Igualdad.**- Son las personas o instancia pública que exista por estatuto o delegación de la máxima autoridad de la entidad estatal se encarga de formular, implementar, coordinar, monitorear y evaluar la incorporación y transversalización de los enfoques de género y derechos humanos en la entidad u organismo público;
 12. **Implementación.**- Una vez que se han priorizado y definido los objetivos, se debe analizar su implementación a través de los diferentes instrumentos de planificación del SNDPP como: Políticas de Largo Plazo, Plan Nacional de Desarrollo y Planificación Institucional (estratégica y operativa);
 13. **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, no sexista, libre de estereotipos discriminatorios, que contribuyan a sostener representaciones equívocas de las mujeres y personas LGBTI+;



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

14. **Medidas especiales.-** Son instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, adoptadas por el Estado para asegurar el completo y equitativo goce de derechos humanos y libertades fundamentales, la igualdad real y jurídica entre las personas y combatir la discriminación histórica o de facto ejercida en contra de una diversidad de grupos sociales;
15. **Planificación.-** Es el proceso que utiliza la administración pública para determinar el curso de las acciones y decisiones en tiempo presente y, establecer un rumbo a los acontecimientos del futuro en el corto, mediano y largo plazo. La planificación se puede definir como el diseño de una hoja de ruta que permite construir un futuro deseado, en concordancia con las prioridades nacionales y políticas;
16. **Políticas públicas.-** La política pública es el conjunto de acciones -de corto, mediano y largo plazo- que responde a las necesidades de la población y genera oportunidades de desarrollo o da respuesta a problemas, enmarcado en la garantía de derechos constitucionales y sobre la base de la participación, acuerdos y consensos entre el Estado, la sociedad civil y el sector privado. Se entiende como oportunidad de desarrollo al desafío, potencialidad o circunstancia oportuna, que permita la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo establecidos en el artículo 275 de la Constitución;
17. **Principio de igualdad y no discriminación.-** La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres, hombres y personas LGBTI+ se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de personas. Contempla que tanto en las disposiciones directivas como en el articulado, de forma coherente con la materia y contenido: (i) Se eviten disposiciones discriminatorias de cualquier tipo, incluyendo la orientación sexual e identidad de género, que limiten o impidan el ejercicio de los derechos humanos; (ii) Se evite discriminación indirecta a través de disposiciones aparentemente neutras, que pudieran colocar en desventaja a un determinado grupo de personas respecto de otro; y, (iii) Se cuente con artículos o disposiciones que incidan directamente en el logro de la igualdad y no discriminación;
18. **Seguimiento.-** Esta fase permite conocer el grado de cumplimiento y avance en la implementación de la política pública, a través del monitoreo y aporte de los diferentes instrumentos del SNDPP. La fase se entiende como el proceso sistemático periódico de observación, medición y análisis, a fin de verificar la ejecución progresiva de la intervención pública (programa proyecto) con sus resultados, en vista de controlar la gestión y ayudar en la toma de decisiones; y,
19. **Transversalización del enfoque de género.-** Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y



Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad [sustantiva] de los géneros.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género en el término de 60 días, elaborará una guía metodológica para la implementación de las orientaciones contenidas en la presente Norma Técnica, que contendrá todos los instrumentos necesarios para su efectiva operatividad.

Segunda. Las instituciones deberán conformar el Comité de Gestión para la Igualdad de Género y enviar el acta de conformación al Consejo Nacional para la Igualdad de Género, para su registro en el término de 30 días desde la notificación de la Norma Técnica.

Tercera. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género coordinará con el Ministerio de Finanzas, la Secretaría Nacional de Planificación, Ministerio de Trabajo 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 desde su publicación en el Registro Oficial.



REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL

Quito, D.M., 25 de julio de 2024

Documento firmado electrónicamente

Lcda. Arianna Maria Tanca Macchiavello
**PRESIDENTA DEL PLENO DEL CONSEJO NACIONAL PARA LA
IGUALDAD DE GÉNERO**

uf/sm