

CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

PLAN INSTITUCIONAL

2021-2025

INTRODUCCIÓN

El artículo 280 de la Constitución de la República, establece: *“El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores”*.

El Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas establece en los siguientes artículos lo referente a la planificación:

Artículo 9.- *“Planificación del desarrollo.- La planificación del desarrollo se orienta hacia el cumplimiento de los derechos constitucionales, el régimen de desarrollo y el régimen del buen vivir, y garantiza el ordenamiento territorial. El ejercicio de las potestades públicas debe enmarcarse en la planificación del desarrollo que incorporará los enfoques de equidad, plurinacionalidad e interculturalidad.”*

Artículo 54.- *“Las instituciones sujetas al ámbito de este código, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo sus instrumentos de planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo. La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo definirá el instrumento de reporte. Mediante normativa técnica se establecerán las metodologías, procedimientos, plazos e instrumentos necesarios que serán de obligatorio cumplimiento”*.

El Reglamento al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas establece en su artículo 59: *“Del seguimiento a la planificación institucional.- La planificación institucional incluirá indicadores de resultado, cuyo seguimiento estará a cargo de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, en coordinación con los entes competentes. Las entidades del sector público deberán remitir de manera oportuna la información sobre el cumplimiento de su planificación”*.

Adicionalmente, el Decreto Presidencial N° 1011 A, emitido el 09 de abril de 2008, en su artículo 4, indica: *“El Subsecretario (Coordinador) de planificación de cada uno de los Ministerios de la Función Ejecutiva, deberá elaborar la planificación institucional en estricta coordinación con la SENPLADES; para ello deberá realizar la planificación institucional de acuerdo a los lineamientos metodológicos que la SENPLADES apruebe para el efecto”*.

Así mismo, de conformidad con lo establecido en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, consta como entregable del/la Responsable de Planificación y Gestión Estratégica, el Plan Estratégico Institucional.

Bajo este marco normativo, el equipo del Consejo Nacional para la Igualdad de Género validó el Plan Institucional 2021-2025, el cual establece la visión estratégica institucional, que será el pilar sobre el cual se diseñarán los demás instrumentos de planificación, como la programación anual de la política pública PAPP, plan anual de contrataciones PAC, entre otros; y, define las prioridades y estrategias para su consecución.

1.- DESCRIPCIÓN INSTITUCIONAL

1.1.- RESEÑA HISTÓRICA

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en adelante CNIG, nació hace más de 50 años, en 1970 en el entonces Ministerio de Previsión Social y Trabajo, como un Departamento de la Mujer, cuyo objetivo era mejorar la situación de las mujeres trabajadoras; posteriormente en el año de 1984 se transforma en la Oficina Nacional de la Mujer, dentro de la estructura del Ministerio de Bienestar Social, como un órgano asesor encargado de impulsar a las mujeres, a la población indígena y las minorías étnicas. Posteriormente en 1986 toma la categoría de Dirección Nacional de la Mujer, de carácter técnico operativo, para promover la plena igualdad de la mujer en la vida política, jurídica, psicológica, económica, educativa, ética, cultural; y, mejorar sus condiciones de vida y participación, dentro del Ministerio de Bienestar Social.

En 1997, por Decreto Presidencial se transforma en el Consejo Nacional de las Mujeres CONAMU, con autonomía administrativa, financiera y técnica, en calidad de ente rector de las políticas públicas de género, adscrito a la Presidencia de la República, cuyo objetivo era asegurar la incorporación del enfoque de género en planes, programas y proyectos, y brindar asesoría y asistencia técnica para su obligatoria aplicación en todos los organismos del sector público, mediante la formulación e implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades.

La Constitución del año 2008, crea los Consejos Nacionales para la Igualdad entre ellos el de Género, como 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. En este contexto el CONAMU mediante Decreto Ejecutivo expedido en el año 2009, entra en un proceso de transición para la definición de la institucionalidad pública encargada de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, conformándose así la Comisión de Transición.

En el año 2014 se promulga la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, mediante la cual se crea el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, en el referido instrumento se establecen las atribuciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad, en concordancia con su mandato Constitucional, otorgándoles atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de género, dando por concluido el proceso de transición, ejecutando acciones en el marco de su competencia, para cumplir con el mandato Constitucional.

1.2.- COMPETENCIAS, FACULTADES, ATRIBUCIONES Y ROL

1.2.1.- FACULTADES

NIVEL	FACULTAD
PLANTA CENTRAL	Planificación
	Coordinación
	Gestión
	Evaluación

1.2.2.- COMPETENCIAS Y ROL INSTITUCIONAL

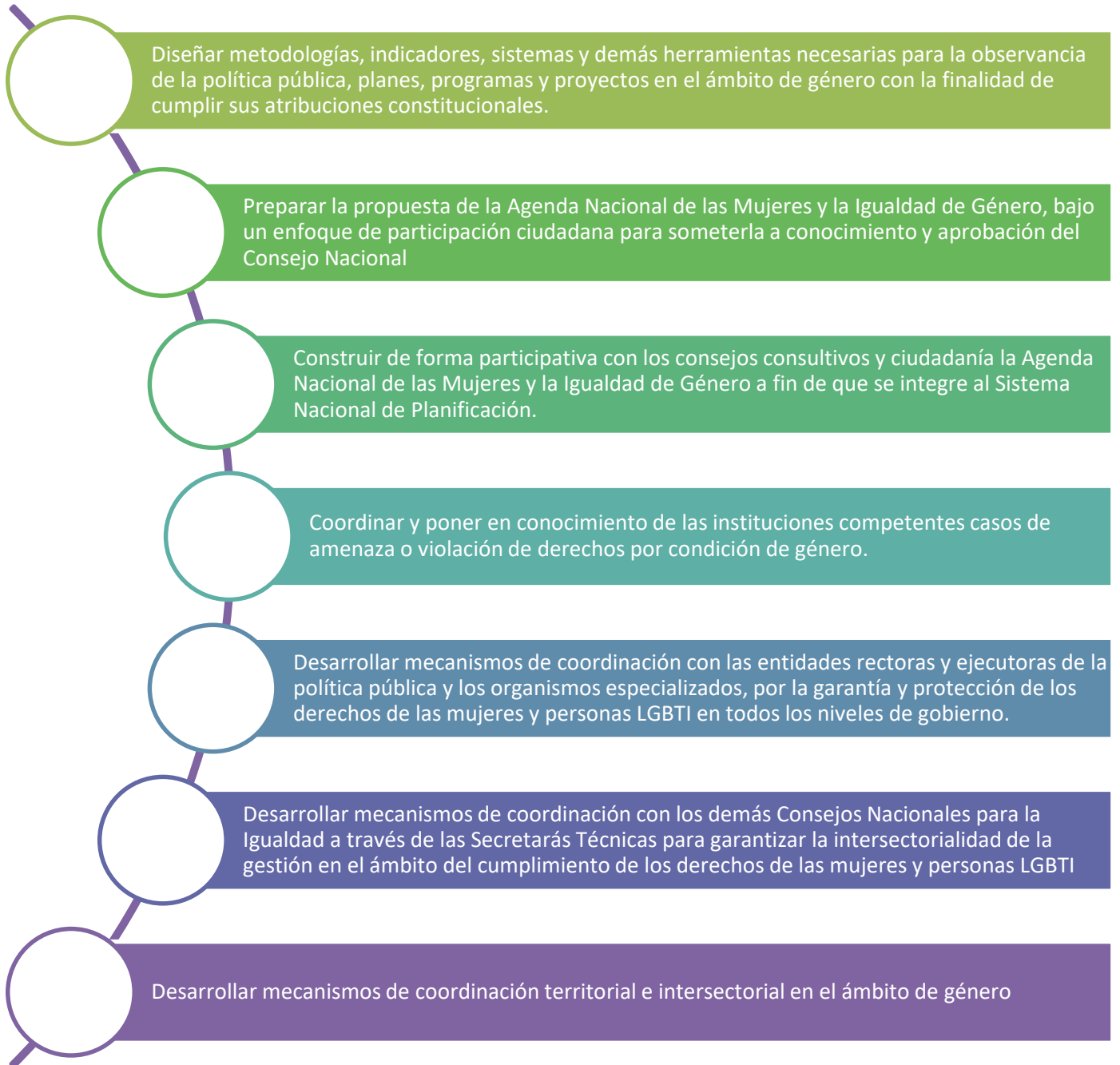
COMPETENCIAS

- Formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de Género.

ROL

- Asegurar la plena vigencia de los derechos de las mujeres y personas LGBTI

1.2.3.- ATRIBUCIONES



2.- DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

2.1.- PLANIFICACIÓN

El Consejo cuenta con Planes, los cuales establecen de manera clara las líneas y estrategias de acción, que han sido definidas de manera participativa por los equipos

institucionales, de ellos se desprenden los objetivos y metas que la institución pretende alcanzar en un período establecido.

La metodología de seguimiento y evaluación, permite establecer si las acciones se han ejecutado dentro de los plazos previstos, entregando insumos a las autoridades para la toma de decisiones.

El Consejo cuenta únicamente con presupuesto de gasto corriente, no maneja recursos de inversión, lamentablemente los últimos años ha sufrido recortes considerables de su presupuesto, lo cual no le ha permitido alcanzar un mayor impacto en su gestión.

PRESUPUESTO INSTITUCIONAL	2017	2018	2019	2020	2021
GRUPO 51	769.708,00	738.921,51	772.647,54	665.340,37	718.168,22
GRUPO 53	219.035,83	253.311,80	134.022,15	48.406,15	48.406,15
GRUPO 57	10.043,96	8.145,50	7.787,98	6.453,69	6.330,44
GRUPO 71		82.954,00	48.822,50		
GRUPO 73	4.471,67				
GRUPO 77	18,00				
GRUPO 78	5.330,23				
GRUPO 84			1.454,00		
GRUPO 99			10.738,00	9.176,25	1.594,66
TOTAL	1.008.607,69	1.083.332,81	975.472,17	729.376,46	774.499,47

2.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género no posee unidades desconcentradas en territorio; sin embargo para el cumplimiento de sus competencias debe contar con equipos de enlace y acción territorial, anclados al nivel central, puesto que la entidad se debe articular con todas las instituciones del Estado en todo nivel de Gobierno.

Para el cumplimiento de su modelo de gestión, cuenta con una estructura que ha facilitado su accionar, realizando varios procesos tendientes a asegurar la incorporación del principio constitucional de igualdad y no discriminación en razón de género, en la gestión pública y en la cultura de las instituciones del Sector público, tanto a nivel central como local y en todos los niveles de gobierno.

La gestión de formulación información y estudios, brinda asesoría técnica para asegurar la incorporación del enfoque de Género en el Sistema Nacional descentralizado de planificación participativa, tanto en las instituciones que lo conforman, como en los instrumentos de planificación.

De igual forma la construcción participativa de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, instrumento técnico político que guía el accionar del Estado, para la implementación de políticas públicas tendientes a disminuir las brechas de desigualdad y alcanzar la igualdad real.

En esta misma línea la generación de conocimiento, involucra la producción, levantamiento, procesamiento y análisis de información estratégica sobre la situación de las mujeres y población LGBTI que visibilice las desigualdades de género a nivel nacional y/o local. Adicional a ello evidenciar la necesidad de desarrollar estudios e investigaciones cuantitativas y cualitativas sobre las condiciones de vida y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y población LGBTI.

Por otro lado es importante la difusión de información especializada sobre género, derechos de las mujeres y población LGBTI, a través de los centros de documentación y difusión institucional.

La gestión de Transversalización, tiene como finalidad coordinar el proceso los procesos de transversalización e institucionalización del enfoque de igualdad y no discriminación en razón de género en las cinco funciones del Estado, con pertinencia territorial, a través de la incidencia, asesoría especializada y seguimiento a su gestión.

Desarrollar marcos conceptuales, estrategias, instrumentos y metodologías, además de construir instrumentos técnico-políticos articulados al Sistema Nacional Descentralizado de Planificación participativa, además del diseño de enfoques y mecanismos intersecciones con los otros Consejos Nacionales para la Igualdad.

Asistir técnicamente para institucionalizar el enfoque de género en los GAD's, en las zonas de planificación y en otras instituciones públicas desconcentradas y descentralizadas, a fin de hacer efectiva la igualdad y la no discriminación en razón de género a nivel provincial, cantonal y parroquial, a través del fortalecimiento de la institucionalidad de género establecida en el territorio.

Con la finalidad de promover la participación, y el fortalecimiento de la actoria social de mujeres y personas LGBTI, es necesario acompañar, apoyar y dar asistencia para consolidar capacidades, mecanismos y espacios de participación propios, para la

vigilancia y control ciudadano, del cumplimiento y garantía de los derechos de las mujeres y personas LGBTI por parte del Estado.

Por otro lado la observancia es un proceso integral que vigila el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación e incide en la gestión del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos humanos de mujeres y personas LGBTI, consagrados en la Constitución y los instrumentos de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

Este proceso analiza el desarrollo de la política pública, el accionar de los medios de comunicación y situaciones individuales o colectivas de vulneración de derechos, mediante procedimientos, instrumentos y mecanismos que permiten analizar y evidenciar situaciones de vulneración de derechos de las mujeres y población LGBTI, con la finalidad de garantizar el pleno ejercicio y goce de sus derechos.

En esta misma línea, es indispensable el seguimiento, monitoreo y evaluación a las instituciones del Estado, política pública y medios de comunicación, para el cumplimiento de los derechos de las mujeres y personas LGBTI consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, a través del desarrollo e implementación de metodologías e instrumentos con perspectiva de género

2.3 TALENTO HUMANO

AREA	PERSONAL		QUÉ FALTA	PERFIL DEL PERSONAL	COMPROMISO
	NO.	SUFICIENTE			
Dirección Administrativa Financiera	13	NO	Mejorar la escala de remuneraciones del equipo. Contar con backups, pero supera el 70/30	CUMPLE	SI
Dirección Técnica	15	NO	14 especialistas	CUMPLE	SI
			8 equipos en territorio		
Dirección Jurídica	2	NO	Mejorar la escala de remuneraciones del equipo, falta una asistente, pero se supera el 70/30	CUMPLE	SI
Planificación	1	NO	1 analista Contar con backups	CUMPLE	SI
Tecnologías de la Información	1	NO	1 analista Contar con backups	CUMPLE	SI
Comunicación	1	NO	1 analista Contar con backups	CUMPLE	SI

2.4 TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	CARACTERÍSTICAS
Infraestructura tecnológica	No se cuenta con una infraestructura actualizada Equipos antiguos Servidores con poca capacidad y desactualizados No se cuenta con presupuesto para una actualización tecnológica
Programas y sistemas informáticos actualizados	El Consejo no cuenta con presupuesto para actualizar licencias Se ha priorizado el uso de software libre
Soporte técnico	Falta personal, solo se cuenta con una persona y es insuficiente para atender los requerimientos institucionales.

2.5 PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

La gestión institucional se desarrolla por procesos, la institución cuenta con el Estatuto Orgánico de gestión organizacional por procesos, además se ha construido el portafolio de procesos institucionales y se avanza en la generación de Manuales de procesos de las diferentes unidades.

Los procesos de apoyo, funcionan de manera adecuada y aportan positivamente al cumplimiento de los objetivos institucionales, de igual forma los procesos de asesoría, facilitan la toma de decisiones.

3.- ANÁLISIS SITUACIONAL

3.1.- ANÁLISIS DE CONTEXTO

3.1.1.-POLÍTICO

En el Ecuador, hay un gran avance en normativa secundaria de protección de derechos, lo cual evidencia que hay avances para el cumplimiento de la igualdad formal, entre las cuales se detalla:

La Asamblea Nacional promulgó el nuevo Código Orgánico Integral Penal, vigente desde agosto de 2014, en esta normativa se incluyen delitos y contravenciones de violencia contra la mujer y otros miembros del grupo familiar.

Se tipifica por primera vez en nuestro país el femicidio, se consideran delitos relacionados contra la integridad sexual, y se establece los principios y procesos judiciales especializados.

La Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, se promulgó en el año 2018, frente a las alarmantes cifras de violencia contra las mujeres de todas las edades y condición social, económica y cultural. Los tipos de violencia que

se incluyen en esta ley son: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política y ginecobstétrica (Art. 10). La ley reorienta el abordaje de la violencia de género y promueve una institucionalidad que cuente con un Sistema Nacional de prevención y erradicación de violencia contra las mujeres, considerando los ámbitos de prevención, atención, protección y reparación. De igual forma, establece la disposición de contar con un registro único y un observatorio, como mecanismos clave para la construcción y evaluación de las políticas públicas para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Con esta normativa se busca generar un marco legal, que permita no solamente sancionar las distintas formas de violencia de género, sino avanzar en su prevención y erradicación, a través de la atención y protección integral a las víctimas.

En la Ley Reformatoria al Código Civil (2015), se establece la prohibición de casarse a las personas menores de 18 años (Art. 83), y entre las causales de divorcio, se incluyen los tratos crueles o violencia contra la mujer u otros miembros del núcleo familiar (Art. 110, núm. 2).

Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el R.O. 78 Primer Suplemento de 13 de septiembre de 2017, en el artículo 1, establece que, la contratación de personal ocasional para la ejecución de actividades no permanentes, no podrá sobrepasar el 20% de la totalidad del personal de la entidad contratante, y, se exceptúan del porcentaje a las mujeres embarazadas, señalando que es obligatoria la vigencia de su contrato hasta que concluya su período de lactancia.

El Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, publicado en el R.O. 19, Suplemento de 21 de junio de 2017, uno de cuyos principios es la igualdad, entendida como la equivalencia de trato y de oportunidades sin discriminación por razones de etnia, religión, orientación sexual, género y otras previstas en la Constitución; y, reconoce la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades de todas las personas. Asimismo, define la equidad de género como la igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas con opciones sexuales diversas, y para acceder a responsabilidades y oportunidades al interior de las entidades de seguridad (Art.5, numerales 5 y 9).

La Ley Orgánica de Agro-biodiversidad, Semillas y Fomento de la Agricultura Sustentable, publicada en el R.O. 10, Suplemento de 8 de junio de 2017, establece entre sus principios la equidad social, de género y generacional, como la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones para el acceso equitativo a semilla nativa, campesina y certificada; así como, en la formulación de políticas de conservación de la agro biodiversidad y semilla; y, en su producción y comercialización (Artículo 4, literal h).

En el Artículo 6, de la citada Ley, se establecen los lineamientos de política pública, para la producción sostenible y sustentable de la semilla, estableciendo que se deben desarrollar estrategias específicas para facilitar el acceso de las mujeres a las semillas de calidad, a los diferentes insumos y a la capacitación técnica necesaria. Además, reconoce

el rol sustancial de las mujeres en la conservación, protección y resguardo de la agro biodiversidad y la producción de semillas (Art. 8, literal d).

La Ley Orgánica de Movilidad Humana, publicada en el R.O. 938, Suplemento de 6 de febrero de 2017, reconoce como principio la igualdad ante la ley y la no discriminación, así como el principio de no devolución (Art.2). Norma las garantías del debido proceso para el reconocimiento de personas apátridas, dando prioridad a la tramitación de las solicitudes presentadas por niñas, niños y adolescentes no acompañados o separados de su representante legal, víctimas de tortura, víctimas de abuso sexual o violencia por motivos de género (Art. 113, numeral 4). Otro aspecto relevante es que establece principios de actuación en materia de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, como el de no discriminación por condiciones de nacionalidad, sexo, orientación sexual, edad (Art. 119).

Ley Orgánica de Cultura, publicada en el R.O. 913, Sexto Suplemento de 30 de diciembre de 2016, la cual establece el principio de Igualdad real definiéndola como el ejercicio de los derechos culturales sin discriminación étnica, etaria, regional, política, cultural, de género, por nacionalidad, credo, orientación sexual, condición socioeconómica, condición de movilidad humana, o discapacidad (Art. 4), y señala la aplicación de medidas de acción afirmativa en concordancia con la Constitución.

El Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, publicado en el R.O. 899, Suplemento de 09 de diciembre de 2016, dispone que el Estado propiciará el fortalecimiento de las actividades artísticas y culturales, incentivando, principalmente, la libre creación y la investigación sobre arte y cultura, incorporando los enfoques de igualdad de género y no discriminación (Art. 4, numeral 15). También reconoce los derechos colectivos de los legítimos poseedores sobre sus conocimientos tradicionales, en igualdad y equidad de condiciones y sin discriminación de género (Art. 512).

La Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales, publicada en el R.O. 711, Suplemento de 14 de marzo de 2016, que entre sus principios de aplicación incluye la obligación del Estado de garantizar la vigencia del principio de equidad social, de género y generacional, en sus políticas de acceso a la tierra rural (Art. 7, literal l). Respecto a la redistribución de tierras rurales, dispone que se dé prioridad a las mujeres y madres de familia que han asumido la manutención del hogar (Art. 15. literal b).

Dispone, además, la asistencia financiera para el aprovechamiento de la tierra para mujeres trabajadoras de la agricultura familiar campesina y de la economía popular y solidaria.

La Ley Orgánica de Gestión de la Identidad y Datos Civiles, publicada en el R.O. 684, Segundo Suplemento de 04 de febrero de 2016, la cual manifiesta que la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación solemnizará, autorizará, inscribirá y registrará los cambios de género y nombre (Art. 10, numeral 4). Establece, además, que la captura de la fotografía para la cédula de identidad se realizará respetando la identidad

de género que voluntariamente, al cumplir la mayoría de edad y por una sola vez, la persona podrá sustituir el campo sexo por el de género, que puede ser: masculino o femenino.

Regula que el acto se realizará en presencia de dos testigos que acrediten una autodeterminación contraria al sexo del solicitante, pudiendo el peticionario solicitar el cambio en los nombres a causa de la sustitución del campo sexo por el de género.

La Ley orgánica de prevención integral del fenómeno socio económico de las drogas y de regulación y control del uso de sustancias catalogadas sujetas a fiscalización, publicada en el R.O. 615, Suplemento de 26 de octubre de 2015, garantiza que las mujeres embarazadas, niñas, niños, adolescentes, jóvenes y aquellas personas en situación de vulnerabilidad, tienen derecho a recibir información de calidad basada en evidencia científica, de forma inmediata y eficaz, para prevenir y desincentivar el uso y consumo de drogas (Art.5, literal e). Además, regula sobre la prevención en el ámbito de la salud y en el comunitario-familiar, señalando la necesidad de tener en cuenta las diferencias específicas de género, etnia y cultura, así como aspectos relacionados con el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

La Ley Reformatoria al Código Civil, publicada en el R.O. 526, Segundo suplemento, de 19 de junio de 2015. Dentro de las principales reformas se puede resaltar la prohibición de casarse antes de los 18 años de edad (Art. 83); la inclusión como causal de divorcio a los tratos crueles o violencia contra 110); la definición de las uniones de hecho como la convivencia estable y monogámica entre dos personas libres de vínculo matrimonial, que sean mayores de edad y formen un hogar de hecho, estableciendo que tienen los mismos derechos y obligaciones que las familias constituidas mediante matrimonio, y que estas uniones dan origen a una sociedad de bienes (Art. 222).

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el R.O. 483, Tercer Suplemento, de 20 de abril de 2015. Es relevante para las mujeres, en cuanto prohíbe y establece que se considerará ineficaz el despido intempestivo de mujeres trabajadoras embarazadas (Art. 195,1). Se reforma la Ley de Seguridad Social, y se reconoce que las personas que realizan de manera exclusiva las tareas del cuidado del hogar sin recibir remuneración o compensación económica tienen derecho a la seguridad social, y a recibir pensión por jubilación, invalidez y muerte.

La Ley Orgánica de Recursos Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua, publicada en el R.O. 305, Segundo Suplemento, de 06 de agosto de 2014, la cual reconoce el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al agua (Art. 62). De manera específica, señala el derecho de las mujeres al agua y dispone que toda política en materia de agua deba incorporar la perspectiva de género, de forma que se establezcan medidas concretas para atender las necesidades particulares de las mujeres en el ejercicio del derecho humano al agua (Art. 62).

En esa misma línea dispone que, se adopten medidas para alcanzar la igualdad formal y material entre mujeres y hombres en las actividades comunitarias sobre la gestión del

agua, la obtención de la misma, para lo cual se debe trabajar en el fortalecimiento de las mujeres como actrices de cambio. Se prohíbe toda discriminación por motivos de etnia, género, sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, discapacidad física o mental, estado de salud, incluido enfermedades catastróficas, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra condición política, social o de otro tipo que pretenda o tenga por efecto anular o menoscabar el igual disfrute o el ejercicio del derecho humano al agua.

La Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, publicada en el R.O. 283, Segundo suplemento, de 7 de julio de 2014. Mediante esta ley se crean los consejos nacionales para la igualdad de género, intergeneracional, de discapacidades, movilidad humana y, de pueblos y nacionalidades (Art. 6). Entre sus finalidades consta el asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

El Reglamento a la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, publicado en el R.O. 521 de 12 de junio de 2015, el cual determina 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 asegurar la igualdad de género. Señala, además, que los representantes y sus suplentes de la sociedad civil en los consejos, deberán ser sujetos destinatarios de la política pública, o tener amplia experiencia de las realidades de los grupos en situación de vulnerabilidad.

El Código Orgánico de la Función Judicial, publicado en el R.O. 544, Suplemento de 9 de marzo de 2009, regula la estructura de esta función, con el fin de garantizar y defender los derechos de las personas, bajo el principio de la “unidad jurisdiccional y la gradualidad” que establece que *“ninguna autoridad de las demás Funciones del Estado, podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria”* (Art. 10).

Determina la competencia y jurisdicción de jueces y juezas de violencia contra la mujer y la familia para “conocer los hechos y actos de violencia y las contravenciones de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar” (Art. 232). Prohíbe la mediación, arbitraje o fuero especial para los casos de violencia intrafamiliar y garantiza la defensa pública especializada para las mujeres, niñas y adolescentes víctimas de violencia.

La Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas de la República del Ecuador, el Código de la Democracia, publicado en el R.O. 578, Suplemento de 27 de abril de 2009, mediante la cual se regula la aplicación de la paridad entre hombres y mujeres en las listas para elecciones pluripersonales; establece como impedimentos para ser candidatos/as el haber ejercido violencia de género e incumplir con los pagos de alimentos de hijos e hijas. Esta Ley fue modificada, en junio de 2018, a través de la Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social para la Aplicación de la Pregunta 3 del Referéndum realizado el 4 de febrero de 2018, la proclamación de dignidades electas, cuando exista empate por el último escaño y entre las personas empatadas haya una mujer, ella será la adjudicataria del escaño. Promueve

la representación paritaria en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, así como en los partidos y movimientos políticos.

La Ley Orgánica de la Función Legislativa, publicada en el R.O. 642, Suplemento de 27 de Julio de 2009, incorpora de manera transversal el enfoque de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, a través de la creación de la Unidad de Técnica Legislativa, cuyo objetivo es acompañar a las comisiones especializadas y al pleno de la Asamblea Nacional, en el proceso de creación de la norma y realizar un informe no vinculante sobre diversos asuntos, por ejemplo, asegurando el uso de un lenguaje no discriminatorio.

La Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, publicada en el R.O. 22, Suplemento de 09 de septiembre de 2005, entre cuyos principios se incluye la Igualdad, especifica: *“(...) se garantiza a las ciudadanas y ciudadanos de manera individual o colectiva, iguales derechos, condiciones y oportunidades para participar, incidir y decidir en la vida pública del Estado y la sociedad”. Incluye el principio de diversidad, señalando que: “se reconocen e incentivan los procesos de participación basados en el respeto y reconocimiento del derecho a la diferencia, desde los distintos actores sociales, sus expresiones y formas de organización” (Art. 2). En la conformación del Consejo, “se garantiza la paridad entre hombres y mujeres de manera alternada y secuencial, de entre los mejores puntuados de un concurso de mérito y oposición”.* (Art. 19).

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, publicado en el R.O.303, Suplemento de 19 de octubre de 2010, el cual establece que: *“Los Consejos Cantonales para la Protección de Derechos tendrán como atribuciones la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas municipales de protección de derechos, articuladas a las políticas públicas de los Consejos Nacionales para la Igualdad. Dichas instancias coordinarán con entidades y redes interinstitucionales especializadas en protección de derechos”* (Art. 598).

Respecto a la conformación de comisiones de los gobiernos autónomos descentralizados, dispone que estas cumplan con los derechos de igualdad previstos en la Constitución. Establece que las comisiones permanentes de igualdad y género se encargarán de la aplicación transversal de las políticas de igualdad y equidad, y fiscalizará que la administración respectiva cumpla con ese objetivo, a través de una instancia técnica que se encargará de ejecutar las políticas públicas de igualdad en coordinación con los consejos nacionales de igualdad.

El Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, publicado en el R.O. 306, Suplemento de 22 de octubre de 2010, el cual incorpora los enfoques de igualdad, de género, étnico culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad, y establece que para ello se deberán crear espacios de coordinación (Art. 14).

El referido Código establece que la rectoría del Sistema Nacional de Finanzas Públicas (Sinfinp) corresponde a la Presidencia de la República, la que ejercerá a través del

Ministerio de Economía y Finanzas y señala los deberes y atribuciones que tiene el Sistema, como ente estratégico para el país y su desarrollo (Art. 74), por tanto es responsable de dictar las normas, manuales, instructivos, directrices, clasificadores, catálogos, glosarios y otros instrumentos de cumplimiento obligatorio por parte de las entidades del sector público para el diseño, implantación y funcionamiento del Sinfip y sus componentes.

En el Art. 98 sobre el contenido y finalidad, señala que la fase del ciclo presupuestario consiste en la elaboración de las proformas, bajo una presentación estandarizada según los catálogos y clasificadores presupuestarios, con el objeto de facilitar su exposición, posibilitar su fácil manejo, su comprensión y permitir la agregación y consolidación. En el Art. 101 sobre normas y directrices establece que, en la formulación de las proformas presupuestarias del sector público, incluidas las de las empresas públicas, gobiernos autónomos descentralizados, banca pública y seguridad social, se observarán obligatoriamente las normas técnicas, directrices, clasificadores y catálogos emitidos por el ente rector del Sinfip.

El Código Orgánico Integral Penal, publicado en el Registro Oficial 180, Suplemento, de 10 de febrero de 2014, cuerpo legal donde se tipifica tres tipos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar: violencia física, violencia cuando se trata de una contravención o si constituye un delito. Se hacen importantes avances en la tipificación de delitos que atentan contra la dignidad humana y la inviolabilidad de la vida, como es el femicidio, la trata de personas, diversas formas de explotación, la violencia intrafamiliar, delitos contra la integridad sexual y reproductiva, y delitos de odio.

El Código de la Niñez y Adolescencia, publicado en el R.O. 737 de 3 de enero de 2003, en el cual se establecen mecanismos de protección frente al maltrato, abuso, explotación sexual, tráfico y pérdidas de niños, niñas y adolescentes. Establece derechos de visita, patria potestad y alimentos.

La Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el R.O. 298 de 12 de octubre de 2010, la misma que establece el principio del cogobierno, entendido como la dirección compartida de las universidades y escuelas politécnicas entre los integrantes de la comunidad educativa: profesoras/es, estudiantes, empleadas/os y trabajadoras/es. Señala que el cogobierno se ejercerá en concordancia con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad, equidad e igualdad de género.

La Ley Orgánica de Comunicación, publicada en el R.O. 22, Suplemento de 25 de junio de 2013. Un aspecto relevante de esta Ley es que prohíbe que los medios de comunicación emitan contenidos discriminatorios por razones de etnia, lugar de nacimiento, identidad de género, identidad cultural, estado de salud, orientación sexual, pasado judicial y condición migratoria.

La Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, publicada en el Registro Oficial 444, de 10 de mayo de 2011, la cual contiene un avance importante desde la perspectiva de

género que es el reconocimiento de las unidades económicas populares dedicadas a la economía del cuidado, entre otras actividades.

Define a las personas responsables de la economía del cuidado, como las que realizan exclusivamente actividades para la reproducción y sostenibilidad de la vida de las personas, como es la preparación de alimentos, el cuidado humano y otras tareas que han sido asignadas, casi exclusivamente a las mujeres.

En conclusión, el marco legal tanto nacional como internacional que ampara el derecho a la igualdad y no discriminación, es abundante; sin embargo, no ha llegado a materializarse en políticas públicas, planes, programas o proyectos, tangibles, tendientes a eliminar las brechas de desigualdad, que aún persisten en el país.

3.1.2.- ECONÓMICO

En el año 2020, la emergencia sanitaria, provocada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) golpeó a las economías y los mercados laborales del mundo y del Ecuador, de una forma sin precedentes, nunca vista.

Para el caso de nuestro país, según el Banco Central del Ecuador (BCE)¹: *“en el segundo trimestre de 2020 el Producto Interno Bruto (PIB) decreció en 12,4% con respecto a igual período de 2019, la mayor caída trimestral observada desde el 2000.* Situación que se generó principalmente por los siguientes factores: decrecimiento de la inversión, disminución de las exportaciones de bienes y servicios; reducción del gasto de consumo final de los hogares y contracción en el gasto de consumo final del gobierno general, con profundas consecuencias económicas, laborales, sociales, entre otros y en todos los ámbitos.

Para la CEPAL (2020)², esta crisis volvió a poner en evidencia la existencia de un sector informal sin acceso a seguridad social y, por lo tanto, muy vulnerable ante estos choques. Entre los trabajadores independientes, el fuerte impacto sufrido se debió a su dependencia de la cercanía física para poder ofrecer sus servicios o productos y a la imposibilidad de realizar tareas en la vía pública; en el caso de los asalariados informales, a la falta de protección que implica un contrato de trabajo informal, que además está relacionada con la exclusión de instrumentos de apoyo como los seguros de desempleo. Además de esta importante caída del empleo, muchas de las personas que conservaron su trabajo han sufrido una merma de sus ingresos, tanto debido a acuerdos con el empleador como a la reducción de las horas trabajadas. Este choque sin precedentes ha hecho que, a través de diferentes canales, caigan considerablemente los recursos disponibles de muchos hogares, lo que no solo ha deteriorado su calidad de vida, sino que en muchos casos ha llevado a un mayor endeudamiento.

¹ Banco Central del Ecuador. <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1383-laeconomia-ecuatoriana-decrecio-12-4-en-el-segundo-trimestre-de-2020>, miércoles, 30 septiembre 2020.

² Para la CEPAL (2020)², esta crisis volvió a poner en evidencia la existencia de un sector informal sin acceso a seguridad social y, por lo tanto, muy vulnerable ante estos

Por diversas razones, entre las personas que se vieron particularmente afectadas por la crisis sanitaria se encuentran las mujeres, personas LGBTIQ+ los jóvenes y los inmigrantes.

3.1.3.- SOCIAL

A pesar de los avances en cuanto a igualdad formal, las brechas de Género siguen aún latentes, en los siguientes párrafos se detallan los principales indicadores:

Los indicadores de empleo evidencian que la brecha se acentuó debido a la pandemia, comparativamente con el año 2019 en el caso de las mujeres, las tasas de empleo adecuado bajaron en un 4,2%, el subempleo subió en un 5,6% y el desempleo en un 3,4%.

Años	Mujeres	Hombres	% de mujeres	% de hombres
Empleo adecuado				
2019	30,6	44,8	4,2 ↓	8,6 ↓
2020	26,4	36,2		
Subempleo				
2019	16,2	19,0	5,6 ↑	5,5 ↑
2020	21,8	24,5		
Desempleo				
2019	4,6	3,3	3,4 ↑	2,4 ↑
2020	8,0	5,7		

Fuente: INEC. Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU 2019-sep 2020

Elaboración. Unidad de Formulación, Información y Estudios, CNIG, feb. 2021

En el año 2020, la población económicamente activa femenina decreció en un 2,3% respecto del año 2019.

Los sectores económicos con mayores impactos fueron los más representativos en participación femenina, como el comercio al por menor, agricultura, manufactura y hotelería y turismo, servicios de cuidado y doméstico remunerado. Para la CEPAL (2021), las mujeres retrocedieron una década en el acceso al mercado laboral³.

Respecto del sistema financiero popular y solidario, la cartera de crédito se redujo en un 17,4% dirigido a las mujeres. La crisis económica impactó no sólo la economía real, el sistema financiero popular también se vio afectado⁴.

El sistema de cuidados de los hogares se agudizó con la implementación del sistema laboral y educativo bajo la modalidad virtual, e incluso con la alta demanda de cuidados de la salud de los miembros del hogar, víctimas de la pandemia. Por otro lado, el cierre

³ Propuesta para la construcción de la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y personas LGBTIQ+, 2021-2025

⁴ PNUD (2020). The Economic Impacts of Covid-19 and Gender Inequality Recommendations for policymakers.

http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdrdocuments/2020/04/PNUD_GENERO_COVID19__ENG_FINAL_3.pdf.

de los servicios estatales y privados de cuidado de grupos vulnerables hizo que el tiempo de trabajo doméstico de cuidados no remunerado se duplicó y hasta triplicó, recayendo casi en su totalidad en las mujeres. Un dato que abonó a esta sobrecarga de trabajo fue el despido de las trabajadoras del hogar remuneradas, por la imposibilidad de realizar este tipo de actividades de manera presencial por efectos de la emergencia sanitaria. Para septiembre de 2020 el empleo doméstico fue de 1,9%, un importante decrecimiento respecto de diciembre del 2019 que fue del 3,0%.

A esta información es necesario sumar y visibilizar la situación de mujeres que en esta crisis están realizando trabajos en los sectores sanitarios y sociales, en los cuales a nivel mundial representan el 70%. Esto responde a la feminización de las profesiones relacionadas con los cuidados, por la asignación tradicional de los roles de género.

En resumen, son las mujeres las que están en gran medida en primera línea de respuesta a las crisis sanitarias y expuestas a un mayor riesgo de infección por las tareas y profesiones que realizan como trabajadoras sociales, enfermeras, voluntarias comunitarias y cuidadoras⁵.

El país no cuenta con un sistema de cuidados especializado, con infraestructura adecuada y personal técnico capacitado, que permita que los diferentes grupos poblacionales mejoren su calidad de vida.

Durante la emergencia sanitaria, la violencia contra la mujer aumentó, no sólo por el confinamiento, sino por la mayor exposición de las mujeres a la convivencia con agresores o potenciales agresores. Así también, por el tiempo extendido de convivencia con familiares y personas allegadas a las familias, sin interrupción, las mujeres, niñas y niños están dramáticamente expuestas a posibles violaciones, abusos sexuales; eventos que, por la crisis de los servicios, tienden a quedarse en la impunidad.

Según la Secretaría de Derechos Humanos (2020)⁶, en el mes de diciembre de 2020, a través de los Servicios de Protección Integral se atendió 3.026 víctimas de violencia de género; durante toda la emergencia sanitaria, se atendió 27.905 víctimas. Las Juntas Cantonales de Protección de Derechos aportaron con el 57,7% de los casos remitidos a esta institución.

La violencia psicológica y física fueron los principales tipos de violencia que sufrieron las mujeres en diciembre de 2020, con 1.376 y 647 respectivamente, de las cuales, el 91,3% fue en el espacio doméstico. El 57,7% de las denuncias fueron recibidas por las Juntas Cantonales de Protección de Derechos, Consejos Cantonales de Protección de Derechos y GAD y el 11,8% por el SIS ECU 911.

⁵ CNIG 2020. Diagnóstico y lineamientos estratégicos frente a la crisis sanitaria, para su implementación en las instituciones del Estado

⁶ Secretaría de Derechos Humanos (2020). Atención a mujeres víctimas de violencia, en el marco de la emergencia sanitaria. Tomado de: <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wpcontent/uploads/2021/01/210111-Reporte-de-atenciones-a-victimas-de-violencias-diciembre.pdf>.

Por otro lado, según el INEC⁷, los femicidios y los homicidios intencionales de mujeres tuvieron un incremento del 18,2% y el 8,7% respectivamente en el 2020 respecto del 2019.

3.1.4.- TECNOLÓGICO

El teletrabajo es una opción para ampliar perspectivas laborales de las mujeres, empero, la fuerte brecha de acceso a las tecnologías digitales y a los bajos niveles de conectividad del país dificulta esta inserción.

Si bien, existe un progreso reconocible en el acceso a internet y el conocimiento del uso de este en el país, según las últimas cifras, son considerables las bajas tasas de acceso a internet y el conocimiento de nuevas tecnologías en zonas urbanas y hogares rurales vulnerables, especialmente de mujeres. En la situación de crisis actual, esto tiene repercusiones importantes tanto por el retraso en procesos educativos de todas las personas que están cumpliendo con el confinamiento desde sus hogares, así como el desarrollo de actividades de teletrabajo, el acceso oportuno a información sobre las medidas gubernamentales de expansión, así como de prevención del COVID-19, y el conocimiento de la ayuda de emergencia, por ejemplo, en casos de violencia de género⁸.

Los pocos ingresos que percibieron los hogares se destinaron principalmente a: alimentación, educación y salud, relegando el pago de los servicios básicos. Por ejemplo, a enero de 2021, 66.386 hogares fueron suspendidos el servicio de energía eléctrica por falta de pago⁹.

La crisis sanitaria del COVID-19 afecta las tendencias vigentes en los mercados laborales –muchas de ellas, si bien no todo, relacionado con el cambio tecnológico caracterizado por la digitalización –tanto en el corto como en el largo plazo. En el corto plazo (durante la vigencia de fuertes medidas de contención) destacan la destrucción de empleos, la transformación de la manera de trabajar, sobre todo la aplicación del teletrabajo, y la generación de empleo, sobre todo en actividades que cubren necesidades básicas, algunas de ellas facilitadas por plataformas digitales¹⁰.

3.1.5.- CULTURAL

El Estado ecuatoriano adopta el concepto de “democratización cultural”, desligado del de la simple divulgación de la cultura nacional y universal, o de la comprensión de la cultura como sinónimo de letras y artes. El concepto actual amplía la noción de cultura al incluir, no solo a las artes y las letras, sino a la ciencia, la tecnología, los modos de vida, costumbres, tradiciones, creencias; la comprensión de la existencia de elementos

⁷ INEC, 2021. Grupo de fortalecimiento estadístico de indicadores de seguridad y justicia de la Comisión Especial de Estadística de Seguridad, Justicia, Crimen y Transparencia

⁸ CNIG 2020. Diagnóstico y lineamientos estratégicos frente a la crisis sanitaria, para su implementación en las instituciones del Estado

⁹ <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-deudas-familias-servicios-basicos.html>.

¹⁰ https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf - Copyright © Naciones Unidas, 2020

materiales, intelectuales, emocionales y espirituales propios de los pueblos, comunidades, agrupaciones, colectivos identitarios y culturales, las nuevas culturas urbanas.

Ello supone una mirada de la cultura desde un enfoque de interculturalidad, que va más allá del reconocimiento, respeto e identificación con otra cultura étnica, pues es el diálogo con todas las diferencias y sus expresiones, que dejan atrás una cultura única y permiten hablar de “las culturas” (SENPLADES, 2017a: p. 61).

Esta nueva concepción de la cultura pone énfasis en los derechos que tienen todas las personas de participar en la vida cultural, en condiciones de igualdad. El Estado juega un rol importante, en tanto debe garantizar las condiciones para que estos derechos se materialicen, a través de un marco normativo y administrativo que brinde a las y los ciudadanos y a las comunidades, herramientas para el desarrollo de sus manifestaciones culturales (Ministerio de Cultura, 2011:pp.22-24).

En la actualidad, la gestión de la cultura y el arte está a cargo del Ministerio de Cultura y Patrimonio, que tiene la rectoría del Sistema Nacional de Cultura, cuya finalidad es: Fortalecer la identidad nacional y la interculturalidad; proteger y promover la diversidad de las expresiones culturales; incentivar la libre creación artística y la producción, difusión, distribución y disfrute de bienes y servicios culturales; y salvaguarda de la memoria social y el patrimonio cultural, garantizando el ejercicio pleno de los derechos culturales, a partir de la descolonización del saber y del poder y, de una nueva relación entre el ser humano y la naturaleza, contribuyendo a la materialización del Buen Vivir (Constitución, Art. 377).

Ante esta nueva concepción de la cultura, desde un enfoque de derechos y de plena participación, es importante plantear políticas que consideren necesidades y demandas de grupos específicos; y, sobre todo, asumir el reto de generar información sobre la situación, el rol y contribución a la cultura de las mujeres y personas LGBTI. Ello permitirá contar con elementos para la formulación de programas y políticas que aseguren el ejercicio de este derecho a esta población.

Sin duda, el papel más importante de la cultura y la educación es la transformación de patrones socio-culturales, a través de la promoción y difusión de diversas formas de expresión y aprehensión del mundo de los diversos grupos sociales, colectivos, asociaciones, pueblos, nacionalidades.

A través de la cultura se pueden crear imaginarios colectivos que permitan identificarnos con el otro, de múltiples formas no convencionales ni impuestas; rompiendo esquemas y patrones binarios, sexistas, machistas, homofóbicos, lesbofóbicos y transfóbicos.

3.1.6.- EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Del análisis de la gestión institucional durante el período 2015-2019, se desprende que desde el año 2015, el CNIG empezó a trabajar bajo un nuevo modelo de gestión, de conformidad a las atribuciones y competencias constitucionales, estableciendo así 3

macro procesos: 1. Formulación, información y estudios; 2. Transversalización y participación; y, 3. Observancia, seguimiento y evaluación.

El principal servicio que brinda este Consejo es la asesoría técnica en materia de igualdad de género a las instituciones del Estado en todos los niveles de gobierno, pero se observa que no es un proceso sostenido de asistencia, sino que obedece a compromisos o coyunturas específicas, por lo que se diluyen los esfuerzos realizados, en virtud que no se ha institucionalizado el enfoque de género, en las diversas instituciones con las cuales se ha trabajado, salvo algunas excepciones.

Por otro lado, el Consejo ha generado un conjunto de herramientas técnicas e insumos valiosos, sobre la temática de género, guiadas a apoyar a la institucionalidad pública, con la finalidad de asegurar la formulación e implementación de políticas públicas de género, lamentablemente pese a los esfuerzos realizados, el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas públicas de Igualdad de género, sigue en constante disminución, e inclusive es inobservado por la mayoría de instituciones del sector público, quienes no ejecutan presupuesto alguno para este fin.

En lo relativo al fortalecimiento de capacidades técnicas en Género, el Consejo ha logrado sensibilizar a un grupo considerable de servidores/as públicos/as en la temática de género, pero a pesar de ello, aún no se ha logrado alcanzar que todas las instituciones del Estado, por lo menos cuenten con un punto focal de género a su interior, que asegure la planificación y otorgamiento de presupuesto, para la implementación de políticas públicas para igualdad.

En cuanto a la generación de conocimiento, el CNIG ha desarrollado un conjunto de investigaciones, documentos e indicadores de género, que facilitan y guían la formulación e implementación de políticas públicas, para asegurar que las instituciones del Estado, incorporen el enfoque de género, desde el diagnóstico de la problemática, diseño de las políticas y disminución de las brechas de desigualdad, lo cual se evidencia en las Agendas sectoriales y zonales, que en su mayoría abordan la temática de género, de manera muy ligera sin aterrizar en estrategias o políticas concretas.

Con la finalidad de articular esfuerzos con las instituciones de las diferentes funciones del Estado, el Consejo ha liderado y apoyado en la creación y fortalecimiento de mecanismos y espacios de debate, para la definición de lineamientos de política pública, estrategias de acción y otras guiadas a asegurar el principio constitucional de igualdad y no discriminación en razón de género. Desde el 2015, algunos de los espacios referidos han perdido fuerza con el pasar de los años, sobre todo por la elevada rotación de autoridades, que ha llegado inclusive a desvanecer mecanismos valiosos.

Por otro lado, su relacionamiento con las organizaciones de la sociedad civil no ha permitido contar con una coalición que acompañe al Consejo y lo apoye en su posicionamiento frente al Estado, por el contrario se ha debilitado en estos años, dejando claro la necesidad de definir estrategias, que favorezcan una mayor participación de la

sociedad civil, que demande el fortalecimiento del mecanismo de género especializado del país, para asegurar el ejercicio pleno de sus derechos.

En el Anexo I, se pueden observar los resultados alcanzados en el período antes detallado y los mecanismos implementados en el Anexo II, que demuestran la falta de continuidad en las acciones emprendidas por el Consejo.

3.1.7.- NORMATIVA NACIONAL QUE SE REFIERE A LA MATERIA DE GÉNERO

El Ecuador, a partir de la expedición de la Constitución de la República del 2008, se constituye como un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico (Art. 1).

Uno de los deberes primordiales del Estado ecuatoriano es garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...) (Art. 3,1).

De conformidad con el artículo 11 de la Constitución de la República, el ejercicio de los derechos se regirá, entre otros por el siguiente principio: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. 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”*.

Según la Constitución vigente, se delimita a la población de atención prioritaria en quienes el Estado tiene que poner especial atención, entre los cuales nombra a las adultas y adultos mayores (Art. 36, 37, 38, 39), jóvenes (Art. 39), a personas en movilidad humana (Art. 40, 41 y 42), mujeres embarazadas (Art. 43), niñas, niños y adolescentes (Art. 44, 45, 46), personas con discapacidad (Art. 47, 48 y 49).

Las mujeres y hombres tienen derecho a la participación política, a elegir y ser elegidos con criterios de equidad y paridad de género (Art. 61), así como la representación paritaria en los cargos de nominación o designación de la función pública en sus instancias de dirección y decisión y en los partidos políticos, etc. (Art. 65) y los derechos a la libertad (Art. 66).

Para el cumplimiento de los derechos, en el Art. 70 de la Constitución, se establece: *“El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.*

En este contexto, y con el fin de asegurar la plena vigencia de los derechos, se define a los consejos nacionales para la igualdad según reza el Art. 156 de la Constitución como: *“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.”*

Así mismo, el Art. 157 de la Constitución, señala: *“Los consejos nacionales de igualdad se integrarán de forma paritaria, por representantes de la sociedad civil y del Estado, y estarán presididos por quien represente a la Función Ejecutiva. La estructura, funcionamiento y forma de integración de sus miembros se regulará de acuerdo con los principios de alternabilidad, participación democrática, inclusión y pluralismo”.*

En relación a los derechos del Régimen del Buen Vivir en el Art. 340, se establece el sistema nacional de inclusión y equidad social como el conjunto articulado y coordinado de sistemas, instituciones, políticas, normas, programas y servicios que aseguran el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución y el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo.

Por su parte en el Art. 341 determina que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

Los artículos de la Constitución relativos a temas de: trabajo, educación, salud, comunicación e información, protección, son los que se enuncian a continuación:

- Los Arts. 325, 326 y 331 abordan el trabajo y la distribución en el que se incorpora el reconocimiento productivo del trabajo de cuidado y doméstico que realizan las mujeres.
- En educación, los Art. 343 y 347 describen el desarrollo de las capacidades y potencialidades y una actuación sobre las demandas poblacionales y las problemáticas más desfavorecidas.
- El Art. 32 considera a la salud como un derecho y el Art. 66 enuncia específicamente sobre la salud sexual y salud reproductiva.
- Otro factor de gran importancia es la comunicación y la información, en cuyo caso el Art.19, prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos.

En temas de protección, los Arts. 78 y 81 de la Constitución regulan la problemática de la violencia intrafamiliar, sexual y de género, retirando impedimentos de ley para denunciar a cónyuges o parientes con relaciones consanguíneas de hasta el cuarto grado; además, que garantiza los derechos de la víctima, incluida su no revictimización.

3.1.8.- MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

En la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, se incluyó entre las 12 esferas de especial preocupación, una relativa a los Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, en la que se expresa lo siguiente:

Se han creado en casi todos los Estados Miembros mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer. **Los mecanismos nacionales adoptan formas diversas y tienen una eficacia desigual, y en algunos casos se han reducido. Marginados a menudo en las estructuras nacionales de gobierno, estos mecanismos se ven, con frecuencia, perjudicados debido a mandatos poco claros, falta de personal, capacitación, datos adecuados y recursos suficientes y un apoyo insuficiente de los dirigentes políticos nacionales.**

En los planos regional e internacional, los mecanismos y las instituciones destinados a promover el adelanto de la mujer como parte integrante del desarrollo político, económico, social y cultural general y de las iniciativas en materia de desarrollo y de derechos humanos tropiezan con problemas similares derivados de la falta de compromiso en los niveles superiores.

En respuesta a esta preocupación en la citada Declaración se establece como Objetivo estratégico “Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales” considerando las siguientes medidas que los gobiernos han de adoptar:

a) Velar por que la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer recaiga en las esferas más altas de gobierno que sea posible; en muchos casos esta tarea podría estar a cargo de un ministro del gabinete;

b) Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos; entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación;

c) Proporcionar capacitación en el diseño y el análisis de datos según una perspectiva de género;

d) Establecer procedimientos que permitan al mecanismo recopilar información sobre cuestiones de política, en todas las esferas del gobierno, en una fase temprana y utilizarla en el proceso de formulación y examen de políticas dentro del gobierno;

e) Informar periódicamente a los órganos legislativos acerca del progreso alcanzado, según proceda, en la aplicación de las medidas encaminadas a incorporar la problemática del género, teniendo en cuenta la aplicación de la Plataforma de Acción;

f) Alentar y promover la participación activa de la amplia y diversa gama de agentes institucionales en los sectores público, privado y voluntario, a fin de trabajar por la igualdad entre la mujer y el hombre.

Como se puede apreciar, desde el año 1995 se tiene la preocupación de la necesidad de fortalecer a los mecanismos nacionales, lo cual desde el Estado Ecuatoriano se impulsó en el año 1997 con la creación del CONAMU.

Con la promulgación de la Constitución de la República de 2018, se establece la creación de cinco Consejos Nacionales para la Igualdad (art. 156) entre los cuales se incluye uno relativo a la igualdad de género.

3.2.- DIAGNÓSTICO TERRITORIAL

El trabajo en territorio es de suma relevancia, puesto que promoverá la formulación e implementación de políticas públicas de igualdad acorde a las particularidades de cada localidad, considerando las necesidades básicas, intereses estratégicos y las interseccionalidades de las mujeres y personas LGBTI. Para cumplir con este objetivo los equipos técnicos de enlace brindarán asistencia técnica a los GAD, para fortalecer sus capacidades y dotarles de metodologías, herramientas y otros insumos técnicos.

Este proceso permitirá hacer efectivo el principio constitucional de igualdad y no discriminación en razón de género en el territorio.

A continuación se realiza un diagnóstico territorial

a) ZONA 1

De los datos se desprende que la provincia que tiene más alto índice de violencia es Imbabura, con un 63,5%, la brecha salarial en el caso de esta provincia es menor y alcanza el valor de 12,65%, que representa la diferencia de ingresos recibidos entre mujeres y hombres, por lo que en esta provincia las mujeres reciben el 87.35% de salario de los hombres. Siguiendo con el análisis, la provincia del Carchi tiene un índice de violencia del 56,3% y es la provincia en la cual se observa uno de las más altas brechas salariales del país. Esmeraldas por su parte tiene un índice de violencia del 58,2% y una brecha salarial alta del 21,4%. Finalmente en Sucumbíos, el índice de violencia alcanza el 54,8% en tanto que mantiene una brecha salarial entre mujeres y hombres del 20.89%.

En base a los resultados alcanzados del análisis realizado, se desprende que esta zona no alcanzó el puntaje mínimo para contar con presencia en territorio, sin embargo debido a las diferentes situaciones de inequidad por las que atraviesan las mujeres y personas LGBTI, es evidente la necesidad de contar con un equipo técnico de enlace que permitirá cubrir las provincias de Imbabura, Carchi, Esmeraldas y Sucumbíos.

Por tal razón, por cercanía geográfica y facilidad de movilización, se propone sea en la ciudad de Ibarra, de esta manera se podrá trabajar con todas las instancias tanto estatales como de la sociedad civil, con la finalidad de asegurar la incorporación del enfoque de género en los planes programas y proyectos que se diseñen e implementen en dicha zona de planificación.

b) ZONA 2 Y 9

En esta zona se observa que la provincia de Pichincha tiene un alto índice de violencia que llega al 69,8%, es decir casi 7 de cada 10 mujeres han sufrido algún tipo de violencia, en tanto que la brecha salarial alcanza el 16,28%. La provincia de Napo presenta un índice de violencia del 65,34% en tanto que su brecha salarial llega al 20,89%. En Orellana se

observa un índice de violencia menor del 49,4% y mantiene una brecha salarial del 20,89%.

En virtud del proceso de priorización institucional, el CNIG desde el Nivel Central localizado en Quito, brindará cobertura a la zona 2 y 9.

c) ZONA 3

La provincia de Tungurahua refleja un índice de violencia que alcanza el 70,8 %, el más alto de la zona, su brecha salarial es el 7,2%; en tanto que Pastaza mantiene un índice de violencia igualmente alto que llega al 69,8% en tanto que su brecha salarial representa el 20,89%; y, la provincia de Cotopaxi tiene un índice de violencia del 63,2% en tanto que la brecha salarial es la más alta de la zona ubicándose en el 22,88%. Finalmente la provincia de Chimborazo tiene un índice de violencia del 57,8% y la brecha salarial alcanza el 21,49%.

Por la información antes analizada en la zona 3 es necesario contar con un equipo técnico de enlace, que permita brindar asistencia técnica a las provincias de Cotopaxi, Chimborazo, Tungurahua y Pastaza. De conformidad al análisis de las variables, la provincia que cumple con el valor de aceptación es Cotopaxi, sin embargo por cercanía geográfica, se propone que el equipo de enlace se ubique en la provincia de Tungurahua siendo la que alcanzó el segundo puntaje más alto en la zona, esta localización permitirá facilitar la movilización del equipo técnico de enlace para la optimización de recursos económicos.

d) ZONA 4

En la zona 4 luego del análisis de las diferentes variables, se observa necesario el contar con un equipo técnico de enlace ubicado en la provincia de Manabí, lo cual permitirá cubrir la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas y trabajar en los 24 cantones, tanto con las instancias desconcentradas de las instituciones públicas, como con los GAD, sociedad civil, entre otros.

La provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas alcanza un índice de violencia del 59,5%, su brecha salarial que es la más alta de la zona llega al 25,15%, en tanto que Manabí presenta un índice de violencia del 48,4% y su brecha salarial alcanza el 5,42%, si bien es cierto estas cifras son menores, sin embargo con respecto al resto de criterios analizados, es relevante que el equipo técnico se encuentre ubicado en Manabí, debido a que alcanza el valor de 16 en la suma de variables el cual se establece para justificar la necesidad de presencia en territorio.

En lo referente a la movilización, las dos provincias son colindantes, por lo que al localizarse en la ciudad de Portoviejo se acorta la distancia con la cabecera cantonal de Santo Domingo de los Tsáchilas.

e) ZONA 5 y 8

En el caso de la zona 5 se puede apreciar que la provincia de Bolívar tiene el índice de violencia más alto de la zona ubicándose en el 61,1%, su brecha salarial es negativa lo cual involucra que en esta provincia los hombres reciben un menor ingreso que las mujeres.

La provincia de Los Ríos por su parte mantiene un índice de violencia del 57,6% en tanto que su brecha salarial alcanza el 22,08%.

La provincia del Guayas conforme se aprecia en el cuadro tiene un índice de violencia del 56,6%, su brecha salarial es la más alta de la zona y alcanza el 24,28%.

La provincia de Galápagos presente un índice de violencia del 55,3%.

Finalmente la provincia de Santa Elena refleja el menor índice de violencia ubicándose en el 47,7%, si bien es cierto es menor, sin embargo representa que 5 de cada 10 mujeres han sufrido violencia en esa provincia; en tanto que la brecha salarial es negativa -18.79%.

Por otro lado, la zona 5 y 8 cuenta con 51 cantones, lo cual representa un mayor número de contrapartes tanto del Estado como de la sociedad civil, con las cuales hay que coordinar, articular mecanismos, brindar asistencia técnica, por lo que de conformidad con el análisis realizado, se debe contar con 2 equipos técnicos de enlace, que permitan abarcar las provincias de Bolívar, los Ríos, Santa Elena, Galápagos y Guayas.

Conforme los resultados alcanzados en el análisis se determina que es necesario contar con un equipo técnico de enlace con base en la ciudad de Guayaquil, debido a que en esta provincia se cumple con el 90% de aceptación que justifica presencia institucional, y desde esta se brindará cobertura las provincias de Guayas, Santa Elena y Galápagos

El segundo equipo técnico de enlace estaría ubicado en la ciudad de Quevedo y brindará cobertura a las provincias de Los Ríos y Bolívar.

f) ZONA 6

En la zona 6 la provincia de Morona Santiago refleja el mayor índice de violencia con un 72,6%, y una brecha salarial del 20,89%. La provincia del Azuay por su parte también presenta un índice de violencia elevado con un 68,8% y su brecha salarial es una de las

más altas del país con el 45,45%. La provincia de Cañar por su parte refleja un índice de violencia del 67,7% y una brecha salarial del 21,48%.

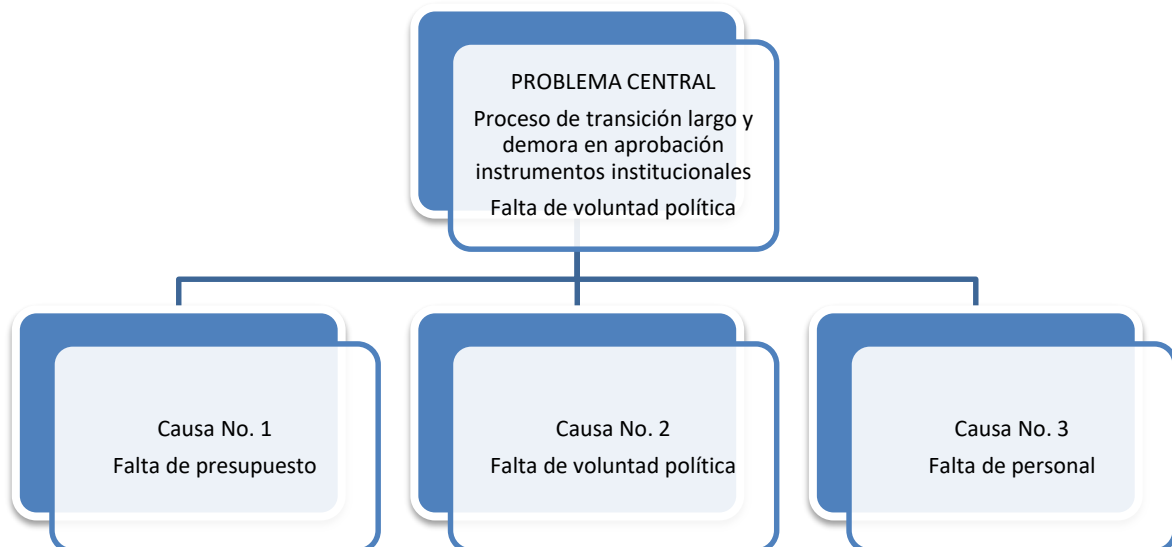
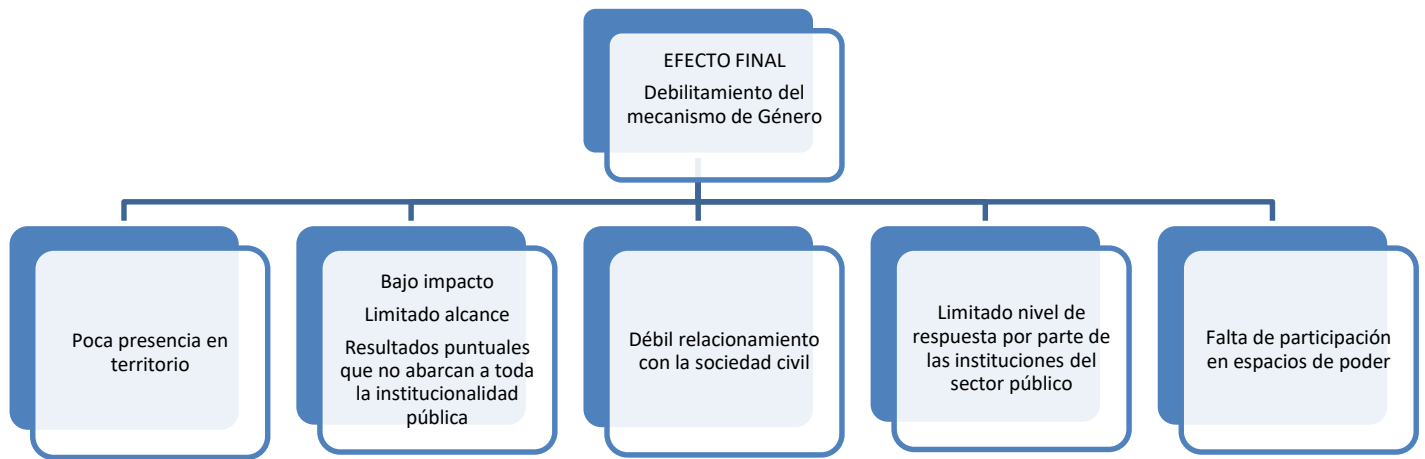
Los datos evidencian la problemática, adicional a ello la zona 6 tiene un total de 34 cantones, tiene conformadas 18 espacios de la sociedad civil, 103 instancias del Estado con las cuales hay que coordinar, interlocutar, brindar asistencia técnica, generar insumos, lo cual requiere contar con un equipo técnico de enlace en el territorio, ubicado en la provincia del Azuay, como una zona céntrica en la ciudad de Cuenca, que permitirá dar cobertura a las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago.

g) ZONA 7

En la zona 7, se observa que la provincia con más alto índice de violencia es Zamora Chinchipe que alcanza el 67,6%, y una brecha salarial del 20,89%. Por otra parte la provincia de Loja, representa un índice de violencia del 59,3% y una brecha salarial del 20,13%. Finalmente la provincia de El Oro mantiene un índice de violencia del 59,2% y una brecha salarial la más alta de la zona que alcanza el 21,04%.

Por otro lado la zona 7 cuenta con un total de 39 cantones, se debe coordinar con 118 instancias del estado y más de 20 espacios de la sociedad civil funcionando, además de conformar otras plazas necesarias para la formulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, en este contexto luego del análisis se requiere contar con 2 equipos técnicos de enlace, el primero ubicado en la provincia del Oro en la ciudad de Machala, que permitirá dar cobertura a esta provincia; y, el segundo equipo en la provincia de Loja, en la cabecera cantonal Loja que facilitará el trabajo en Zamora Chinchipe.

3.3 ÁRBOL DE PROBLEMAS



3.4 MAPA DE ACTORES

ACTORES	ROL DEL ACTOR
INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN EJECUTIVA Ministerios rectores de la Política Pública, Secretarías Nacionales y Técnicas	Rectores de las políticas públicas sectoriales, responsables de la gestión y coordinación de las mismas.
INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN LEGISLATIVA Comisiones legislativas Grupo parlamentario por los derechos de las mujeres CAL	Elaboran y aprueban la normativa nacional en concordancia a la Constitución de la República e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos
INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN JUDICIAL	Garantizan el acceso a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de derechos con igualdad, eficacia, integridad y transparencia asegurando el debido proceso y la seguridad jurídica.
INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN ELECTORAL Consejo Nacional Electoral Tribunal contencioso electoral	Garantizan los derechos de participación política de la ciudadanía y de las organizaciones políticas, mediante la ejecución de los mecanismos democráticos constitucionales, a través de la organización de procesos electorales y del fortalecimiento de la cultura cívica democrática
INSTITUCIONES DE LA FUNCIÓN DE PARTICIPACIÓN Y CONTROL SOCIAL	Promueven e impulsan el control de las entidades y organismos del sector público, y de las personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público, asegurando la participación ciudadana.
CONSEJOS NACIONALES PARA LA IGUALDAD	Aseguran la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos
GAD	Construyen los modelos de gestión territorial equitativos, participativos y solidarios, articulados a políticas nacionales,
CONSEJOS CANTONALES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	Formulan, transversalizan, observan; hacen seguimiento y evaluación de las políticas públicas municipales de protección de derechos.

JUNTAS CANTONALES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	Otorgan medidas administrativas de protección y restitución de derechos.
CONSORCIOS GAD	Promueven el fortalecimiento de los GAD, diseñan y proponer políticas públicas y brindan asistencia técnica.
ORGANIZACIONES DE MUJERES Y COLECTIVOS LGBTI	Participan, exigen y vigilan el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.
MECANISMOS ESPECIALIZADOS DE VIGILANCIA A LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD, DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO	Desarrollaran acciones de seguimiento, veeduría control social u observancia a las actuaciones de los organismos que conforman el sistema previsto en la Normativa vigente.
COMITÉS CIUDADANOS DE VIGILANCIA	Instancia administrativa de protección de derechos
ACADEMIA	Forma, educa e investiga
COOPERACIÓN INTERNACIONAL	Brinda asistencia técnica y financiera, para aportar al cumplimiento de los objetivos nacionales y territoriales, constantes en el Plan Nacional de Desarrollo
SISTEMAS INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS Mecanismo de seguimiento de la CEDAW, Mesecvi, mecanismo de seguimiento de la convención Belem Do Parà Corte interamericana de Derechos Humanos.	Promueven la garantía y defensa de los derechos humanos en la gestión de los Estados

3.5 RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL

FUNCIÓN DEL ESTADO	RELACIONAMIENTO
Ejecutivo	Incidencia para incorporar el enfoque de género en todo el ciclo de las Políticas públicas a nivel zonal, distrital y circuitos a nivel nacional y territorial.

	Fortalecimiento de unidades o mecanismos de género para la articulación con el CNIG.
	Coordinación con las entidades rectoras y ejecutoras de la política pública, para la garantía y protección de derechos de las mujeres y las personas LGBTI
	Seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad de género
	Fortalecimiento de capacidades en el sector público
	Información especializada para la alimentar el Sistema de Gestión de Información de Igualdad y no discriminación en razón de género.
Legislativo	Articulación con las comisiones especializadas y casas legislativas, para la transversalización del enfoque de género en la normativa y en la gestión legislativa
	Asesoría especializada, fortalecimiento de capacidades y acompañamiento técnico
	Apoyar en la creación de mecanismos de género para la articulación con el CNIG.
	Seguimiento a la Agenda Legislativa para asegurar la incorporación del enfoque de género.
Judicial	Fortalecimiento de la política judicial para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres y las personas LGBTI.
	Asesoría especializada, fortalecimiento de capacidades y acompañamiento técnico para incorporar el enfoque de género en la Función Judicial
	Coordinación con el órgano rector de la Función Judicial, para el seguimiento y observancia en casos de amenaza o vulneración de derechos de las mujeres y las personas LGBTI.
	Fortalecimiento de instancias especializadas en género para mejorar el acceso a la justicia de mujeres y personas LGBTI.
	Coordinación para el levantamiento y análisis de información sobre acceso a la justicia.
Electoral	Fortalecimiento de la política electoral para garantizar la participación política de las mujeres y las personas LGBTI.

	Asesoría especializada, fortalecimiento de capacidades y acompañamiento técnico para incorporar el enfoque de género en la Función Electoral
	Vigilancia a la aplicación efectiva de la paridad de puestos de designación y nominación en todos los niveles de gobierno.
	Coordinación para la promoción de la participación política de las mujeres y las personas LGBTI en las organizaciones políticas.
	Coordinación para el levantamiento y análisis de información sobre participación política de las mujeres y personas LGBTI
Transparencia y control social	Fortalecimiento de las políticas de participación ciudadana para garantizar la representación de mujeres y las personas LGBTI.
	Asesoría especializada, fortalecimiento de capacidades y acompañamiento técnico para incorporar el enfoque de género en la Función de Transparencia y Control Social
	Vigilancia a la aplicación efectiva de la paridad de puestos de designación y nominación en las funciones del Estado y en mecanismos de participación y control social.
	Coordinación para la promoción de la participación de las mujeres y las personas LGBTI en las organizaciones y mecanismos de participación y control social.
	Coordinación para el levantamiento y análisis de información sobre participación de las mujeres y personas LGBTI
	Coordinación para la creación de mecanismos especializados de vigilancia a la implementación de políticas para la igualdad, desde un enfoque de género.
	Coordinación con el organismo especializado para la protección de derechos de mujeres y personas LGBTI en todos los niveles de Gobierno (Defensoría del Pueblo)
	Coordinación para el levantamiento y análisis de información sobre participación de las mujeres y personas LGBTI.

3.6 ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Personal altamente calificado Equipo comprometido Experiencia en la temática Instrumentos, herramientas e insumos técnicos validados Procedimientos claros	Compromiso del gobierno a favor de la igualdad y no discriminación Normativa nacional e internacional relacionada con Género Mecanismos de coordinación conformados

	Obligaciones internacionales en materia de género y recomendaciones específicas del Comité CEDAW para fortalecer el CNIG
DEBILIDADES	AMENAZAS
Equipo técnico reducido Presencia limitada en territorio Baja incidencia política Débil relacionamiento con las organizaciones de mujeres y colectivos LGBTI Infraestructura tecnológica limitada Infraestructura física no apropiada Presupuesto mínimo Débiles mecanismos de comunicación Falta de continuidad de las acciones implementadas	Falta de reconocimiento de la labor del mecanismo de género. Naturalización de la discriminación y la idea de igualdad supuesta Desventaja frente a los otros CNI, equipos, presupuesto, incidencia, remuneraciones Poco reconocimiento del trabajo realizado por parte del Estado.

3.7.- ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA COMPARATIVA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN

DENOMINACIÓN	ESTRUCTURA	RESPONSABILIDADES PRINCIPALES
DEPARTAMENTO DE LA MUJER 1970	Departamento Dependencia de Ministerio de Previsión Social y Trabajo	Mejorar la situación de la Mujer trabajadora Coordinar con organizaciones femeninas y sindicales. Asegurar la incorporación de la mujer al mercado laboral
OFICINA NACIONAL DE LA MUJER 1984	Nivel Asesor Ministerio de Bienestar Social	Promover la igualdad de derechos de la mujer en la vida social y política. Coordinar con asociaciones femeninas, barriales y sindicales, acciones para el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres Apoyar ejecución de proyectos para la participación activa de las mujeres. Brindar asistencia técnica a organizaciones, federaciones y otras representativas de la mujer
DINAMU 1986	Organismo Técnico Ministerio de Bienestar Social Nivel Directivo Jefaturas Provinciales Técnico Administrativo y de servicios.	Promover la plena igualdad de la mujer en la vida política, jurídica, psicológica, económica, educativa, ética cultural y la lucha por la paz, para mejorar su condición como persona en la familia y asegurar una

		adecuada participación en el desarrollo del país
CONSEJO NACIONAL DE LAS MUJERES 1997	Adscrito a la Presidencia de la República Consejo Nacional Dirección Ejecutiva	Rector de las políticas públicas, que norma y regula la inserción del enfoque de género en los planes, programas y proyectos y su obligatoria aplicación en todos los organismos del sector público.
1998	Directorio Dirección Ejecutiva Nivel Asesor, Auditoría Interna, Relaciones Internacionales, Legal, Información Estratégica y Planificación Nivel de Apoyo Relaciones Públicas, , Informática, Administración y Recursos Humanos, Servicios Financieros Dirección Técnica	Formular, promover y evaluar la institucionalización de políticas públicas con enfoque de género, para garantizar a las mujeres la igualdad de oportunidades y de derechos, promover su acceso a instancias de decisión del poder público y asegurar su incorporación a los programas y beneficios del desarrollo económico, social y cultural.
2003		Rector de las políticas públicas, que norma y regula la inserción del enfoque de género en los planes, programas y proyectos y su obligatoria aplicación en todos los organismos del sector público.
COMISIÓN DE TRANSICIÓN PARA LA DEFINICIÓN DE LA INSTITUCIONAL PÚBLICA QUE GARANTICE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES 2009	Directorio Presidenta Nivel Asesor (Planificación, Dirección de Desarrollo Organizacional Dirección Jurídica) Dirección Técnica Transversalización, Territorio, Observancia e Información Estratégica	Diseñar la estructura institucional Preparar proyectos de reforma normativa para la creación del Consejo Nacional de Igualdad de Género Expedir Resoluciones Asumir Activos y Pasivos del Consejo
CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2014	Nivel Directivo Nivel Asesor Nivel de Apoyo Nivel Técnico	Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de DH. Promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación. Participar en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad entre las personas; y, la erradicación de

		actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios
--	--	---

4.- ELEMENTOS ORIENTADORES DE LA INSTITUCIÓN

4.1 VISIÓN

Ser el mecanismo especializado en Género del Estado, que transforma la vida de **las mujeres y personas LGBTI**, haciendo efectivo el principio constitucional de igualdad y no discriminación en razón de género.

4.2.- MISIÓN:

Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de **las mujeres y personas LGBTI**, consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, a través de la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, en todo el territorio nacional.

4.3.- VALORES:

- a) **Ética:** Actuar con rectitud y probidad, respetando los principios y derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos de Derechos Humanos.
- b) **Justicia:** Actuar apegado a la normativa, garantizando el respeto de los derechos humanos.
- c) **Solidaridad:** Responder e interesarse por las necesidades de los demás.
- d) **Sororidad:** Combatir la discriminación y la desigualdad y alcanzar el empoderamiento de las mujeres y personas LGBTI, a través de una hermandad entre mujeres.
- e) **Respeto:** Reconocer y considerar a cada persona como ser único, con intereses y necesidades particulares.
- f) **Calidez:** Tratar con afectividad y cordialidad a los usuarios/as internos y externos de la Institución.

4.4. PRINCIPIOS:

- a) **Igualdad:** Considerar y valorar en forma equivalente las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos.

- b) **No discriminación:** Velar por que la institucionalidad pública elimine todo tipo de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, tanto en su gestión como en su estructura institucional.
- c) **Interseccionalidad:** Analizar las múltiples dimensiones de la discriminación, para incorporarlas en su gestión, cultura organizacional y su relación con el sector público.
- d) **Integralidad:** Procedimientos que buscan el reconocimiento de las políticas de igualdad conformadas de varios enfoques como: género, intergeneracional, pueblos y nacionalidades, discapacidad y movilidad humana.

5.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

- a) Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno.
- b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la actoría de las **mujeres y personas LGBTI**.
- c) Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.
- d) Fortalecer las capacidades institucionales

5.1.- ALINEACIÓN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES A LOS OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

5.1.1.- OEI 1

Eje social

Objetivo 5

Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social

5.1.2.- OEI 2 y OEI 3

Eje institucional

Objetivo 14

Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.

5.1.3.- OEI 4

Eje institucional

Objetivo 14

Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.

PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 a) Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 5 Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social
			POLÍTICA 5.2 DEL PND	Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad
			META DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
			INDICADOR DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		AGENDA INTERSECTORIAL	Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA
		PLAN SECTORIAL	Política del Plan Sectorial	NO APLICA
		PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Prioridad del OEI	3
			Objetivo estratégico institucional OEI	Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno
			Indicador 1	Porcentaje de insumos técnicos generados para asegurar la formulación, articulación y socialización de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.
			Línea base indicador 1	0
			Meta del Indicador 1	100%
			Indicador 2	Porcentaje de insumos técnicos construidos Generación y gestión de conocimiento.
			Línea base indicador 2	0
			Meta del Indicador 2	100%
	OBJETIVO ESTRATÉGICO Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.	AGENDA INTERSECTORIAL	POLÍTICA 14.2 DEL PND	Potenciar las capacidades de los distintos niveles de gobierno para el cumplimiento de los objetivos nacionales y la prestación de servicios con calidad
		META DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		INDICADOR DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA
		Política del Plan Sectorial	NO APLICA
		Prioridad del OEI	1
		Objetivo estratégico institucional OEI	b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la actoría de las mujeres y personas LGBTI
		Indicador 1	Porcentaje de asesoría técnica brindada para la transversalización del enfoque de Género en el Estado.
		Línea base indicador 1	0
		Meta del Indicador 1	100%
		Indicador 2	Porcentaje de estrategias y acciones diseñadas para el fortalecimiento de capacidades a nivel nacional y local.
		Línea base indicador 2	0
		Meta del Indicador 2	100%
		Indicador 3	Porcentaje de estrategias y acciones para fortalecer la participación y empoderamiento de las mujeres y personas LGBTI nacional y local.
		Línea base indicador 3	0
		Meta del Indicador 3	100%
	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.
		POLÍTICA 14.1 DEL PND	Política 14.1 Garantizar a los ciudadanos el derecho pleno a la justicia sin impunidad, con un sistema de administración de justicia independiente, eficiente y transparente
		META DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		INDICADOR DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA
		Política del Plan Sectorial	NO APLICA
		Prioridad del OEI	2

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 d) Fortalecer las capacidades institucionales	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Objetivo estratégico institucional OEI	Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.
		Indicador 1	Porcentaje de documentos técnico jurídicos generados para la observancia.
		Línea base indicador 1	0
		Meta del Indicador 1	100%
		Indicador 2	Porcentaje de políticas públicas para la igualdad de género con seguimiento y/o evaluación.
		Línea base indicador 2	0
		Meta del Indicador 2	100%
		Indicador 2	Porcentaje de documentos técnicos generados en el marco de la coordinación interinstitucional.
		Línea base indicador 2	0
		Meta del Indicador 2	100%
	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.
		POLÍTICA 14.1 DEL PND	NO APLICA
		META DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		INDICADOR DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
	AGENDA INTERSECTORIAL	Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA
	PLAN SECTORIAL	Política del Plan Sectorial	NO APLICA
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Prioridad del OEI	4
		Objetivo estratégico institucional OEI	d) Fortalecer las capacidades institucionales
		Indicador 1	Porcentaje del Plan de capacitación ejecutado
		Línea base indicador 1	0
		Meta del Indicador 1	100%
		Indicador 2	Número de procesos mejorados
		Línea base indicador 2	2
		Meta del Indicador 2	2
		Indicador 3	Porcentaje de procesos realizados para promover la gestión estratégica institucional
		Línea base indicador 3	0
		Meta del Indicador 3	100%

		Indicador 4	Porcentaje de procesos realizados para facilitar la gestión financiera, administrativa y de Talento Humano
		Línea base indicador 4	0
		Meta del Indicador 4	100%
		Indicador 5	Porcentaje de procesos gestionados en asesoría legal, patrocinio judicial y compras públicas de conformidad a la demanda institucional
		Línea base indicador 5	0
		Meta del Indicador 5	100%
		Indicador 6	Fortalecer la imagen institucional del Consejo
		Línea base indicador 6	1
		Meta del Indicador 6	1

6.- ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS

6.1.- LÍNEAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

Implementar y posicionar la norma técnica para transversalizar el enfoque de Género en el Estado.

6.2.- METAS Y PROGRAMACIÓN PLURIANUAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 a) Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 1 ¹¹ Porcentaje de insumos técnicos generados para asegurar la formulación, articulación y socialización de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.			INDICADOR 2 ¹² Porcentaje de insumos técnicos construidos Generación y gestión de conocimiento.					
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje			
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje			
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje			
		META AÑO 1	100	Porcentaje	100	Porcentaje				
		META AÑO 2	100	Porcentaje	100	Porcentaje				
		META AÑO 3	100	Porcentaje	100	Porcentaje				
		META AÑO 4	100	Porcentaje	100	Porcentaje				
		OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la actoría de las mujeres y personas LGBTI	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 1 ¹³ Porcentaje de asesoría técnica brindada para la transversalización del enfoque de Género en el Estado			INDICADOR 2 ¹⁴ Porcentaje de estrategias y acciones diseñadas para el fortalecimiento de capacidades a nivel nacional y local			
LÍNEA BASE	0			Porcentaje	LÍNEA BASE	00	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje
META CUATRIANUAL	100			Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje
VALOR ABSOLUTO	100			Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje
META AÑO 1	100			Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
META AÑO 2	100			Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
META AÑO 3	100			Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
META AÑO 4	100			Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.	DESGLOSE ANUAL DE LA META			INDICADOR 1 ¹⁶ Porcentaje de documentos técnico jurídicos generados para la observancia.			INDICADOR 2 ¹⁷ Porcentaje de políticas públicas para la igualdad de género con seguimiento y/o evaluación.			INDICADOR ¹⁸ 3 Porcentaje de documentos técnicos generados en el marco de la coordinación interinstitucional
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje
		META AÑO 1	100	Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
		META AÑO 2	100	Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		

¹¹ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

¹² Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

¹³ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

¹⁴ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

¹⁵ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

¹⁶ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

¹⁷ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

¹⁸ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 d) Fortalecer las capacidades institucionales	META AÑO 3	100	Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje
	META AÑO 4	100	Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje
	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 1 ¹⁹ Porcentaje del Plan de capacitación ejecutado		INDICADOR 2 Número de procesos mejorados		INDICADOR 2.1 ²⁰ Porcentaje de procesos realizados para promover la gestión estratégica institucional	
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	2	Número
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	10	Número
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	8	Número
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje
	META AÑO 1	100	Porcentaje	2	Número	100	Porcentaje
	META AÑO 2	100	Porcentaje	2	Número	100	Porcentaje
	META AÑO 3	100	Porcentaje	2	Número	100	Porcentaje
	META AÑO 4	100	Porcentaje	2	Número	100	Porcentaje
	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 3 ²¹ Porcentaje de procesos realizados para facilitar la gestión financiera, administrativa y de Talento Humano		INDICADOR 4 ²² Porcentaje de procesos gestionados en asesoría legal, patrocinio judicial y compras públicas de conformidad a la demanda institucional		INDICADOR 5 Número de campañas ejecutadas	
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	4	Número
	META AÑO 1	100	Porcentaje	100	Porcentaje	1	Número
	META AÑO 2	100	Porcentaje	100	Porcentaje	1	Número
	META AÑO 3	100	Porcentaje	100	Porcentaje	1	Número
	META AÑO 4	100	Porcentaje	100	Porcentaje	1	Número

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Estrategia 1: Formular, articular y socializar la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, con los instrumentos del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación participativa.

¹⁹ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo

²⁰ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo

²¹ Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo

²² Nota1: El Comportamiento de los indicadores es "Discreto" cada año; es decir que únicamente evidencia la gestión del año en curso, sin considerar los resultados del año anterior. Considerando esta particularidad la línea base es "0" cero, cada periodo

Indicador 1: Porcentaje de insumos técnicos generados para asegurar la formulación, articulación y socialización de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.

Meta: 100%

Estrategia 2: Generar y gestionar conocimiento e información estratégica de género, en el marco del Sistema de gestión de Información de Igualdad y No discriminación.

Indicador 2: Porcentaje de insumos técnicos construidos Generación y gestión de conocimiento.

Meta: 100%

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Estrategia 1: Asesorar técnicamente a las instituciones públicas para la transversalización del enfoque de Género a nivel nacional y local.

Indicador 1: Porcentaje de asesoría técnica brindada para la transversalización del enfoque de Género en el Estado.

Meta 1: 100%

Indicador 1.2: Porcentaje de estrategias y acciones diseñadas para el fortalecimiento de capacidades a nivel nacional y local.

Meta 1.2: 100%

Estrategia 2: Fortalecer la participación y empoderamiento de las mujeres y personas LGBTI a nivel nacional y local.

Indicador 2: Porcentaje de estrategias y acciones para fortalecer la participación y empoderamiento de las mujeres y personas LGBTI nacional y local.

Meta 2: 100%

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Estrategia 1: Generar insumos técnicos para observar en la normativa, política pública y en casos de amenaza y vulneración, el cumplimiento de derechos.

Indicador 1: Porcentaje de documentos técnico jurídicos generados para la observancia.

Meta 1: 100%

Estrategia 2: Realizar seguimiento y evaluación a las políticas públicas para la Igualdad de Género.

Indicador 2: Porcentaje de políticas públicas para la igualdad de género con seguimiento y/o evaluación.

Meta 2: 100%

Estrategia 3: Generar insumos técnicos en el marco de la coordinación interinstitucional, para el seguimiento a instrumentos y recomendaciones internacionales de derechos humanos.

Indicador 3: Porcentaje de documentos técnicos generados en el marco de la coordinación interinstitucional.

Meta 3: 100%

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Estrategia 1: Fortalecer la capacidad técnica institucional.

Indicador 1: Porcentaje del Plan de capacitación ejecutado

Meta: 100%

Estrategia 2: Fortalecer la cultura de mejora continua en los procesos de gestión, operación, tecnología institucional y desempeño del talento humano.

Indicador 2: Número de procesos mejorados

Meta: 2 al año

Indicador 2.1.- Porcentaje de procesos realizados para promover la gestión estratégica institucional

Meta 2.1.-: 100%

Estrategia 3.- Gestionar el uso eficiente de los recursos institucionales

Indicador: Porcentaje de procesos realizados para facilitar la gestión financiera, administrativa y de Talento Humano

Meta: 100%

Estrategia 4: Asesorar en materia jurídica dentro del marco legal aplicable y demás áreas de derecho, para garantizar la seguridad jurídica institucional.

Indicador 4: Porcentaje de procesos gestionados en asesoría legal, patrocinio judicial y compras públicas de conformidad a la demanda institucional

Meta: 100%

Estrategia 5: Fortalecer la imagen institucional del Consejo

Indicador: Número de campañas ejecutadas

Meta: 1 al año

6.3 MATRIZ DE ESTRATEGIAS/ LÍNEAS DE ACCIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ESTRATEGIAS	RELACIÓN CON LA PROBLEMÁTICA, NECESIDADES O POTENCIALIDADES DETECTADAS
	Implementar y posicionar la norma técnica para transversalizar el enfoque de Género en el Estado.	
Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno	Formular, articular y socializar la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, con los instrumentos del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación participativa.	La Agenda Nacional para la Igualdad de Género, es el instrumento técnico político que reivindica a las y los sujetos de derechos, proponiendo políticas públicas, tendientes a disminuir las brechas de desigualdad en el país, para hacer efectivo el ejercicio de los derechos. Además involucra el incidir en el proceso de formulación de los planes nacionales y otros instrumentos de planificación, además de incidir en las instituciones que conforman el sistema nacional descentralizado de planificación participativa.
	Generar y gestionar conocimiento e información estratégica de género, en el marco del Sistema de gestión de Información de Igualdad y No discriminación	La generación de conocimiento sobre la situación y ejercicio de derechos de mujeres y personas LGBTI, asegura que la formulación e implementación de la política pública, se centrará en los sujetos de derechos y la problemática por la cual atraviesan, con la finalidad de asegurar el cumplimiento del principio constitucional de igualdad y no discriminación. Este proceso involucra la producción, levantamiento, procesamiento y análisis de información estratégica sobre la situación de las mujeres y población LGBTI que visibilice las desigualdades de género a nivel nacional y/o local. Adicional a ello se evidencia la necesidad de desarrollar estudios e investigaciones cuantitativas y cualitativas sobre las condiciones de vida y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y población LGBTI.

Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la actoría de las mujeres y personas LGBTI	Asesorar técnicamente a las instituciones públicas para la transversalización del enfoque de Género a nivel nacional y local.	El Consejo como mecanismo especializado en Género, brinda asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género, en todo el ciclo de la política pública, en las prácticas y gestión de todas las instituciones del Sector público, tanto a nivel central como local y en todos los niveles de gobierno. Este proceso clave, también encierra el accionar del Consejo en el Territorio, para tal efecto, debe brindar Asistencia Técnica para transversalizar e institucionalizar el enfoque de género en la gestión de los GAD, Zonas de Planificación de SENPLADES y otras instituciones públicas desconcentradas, como estrategia que permita hacer efectiva la igualdad y la no discriminación en razón de género a nivel territorial
	Fortalecer la participación y empoderamiento de las mujeres y personas LGBTI a nivel nacional y local.	El Consejo apoya al fortalecimiento de capacidades para el liderazgo, gestión y empoderamiento de las mujeres, autoridades de los GADS, funcionarias/os públicas/os, mujeres diversas y personas LGBTI en los territorios, así como mejorar los espacios y mecanismos de participación ciudadana.
c) Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local		Este proceso clave, inicia con la identificación y análisis de evidencias, mediante la detección de la amenaza o vulneración de derechos, la recopilación de información e identificación de actores, el análisis y validación técnico, jurídico y social; y, la emisión de un informe de la fase de identificación y análisis.
Fortalecer las capacidades institucionales	Fortalecer la capacidad técnica institucional.	Las Unidades de asesoría y apoyo, brindan todo su contingente para asegurar la gestión institucional, el adecuado manejo de los recursos, talento humano, tecnología y comunicación. Desde la dirección jurídica, se brinda asesoría para la adecuada toma de decisiones y desde Planificación, mediante la generación de instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación, además de trabajar en la gestión de procesos y clima laboral.
	Fortalecer la cultura de mejora continua en los procesos de gestión, operación, tecnología institucional y desempeño del talento humano	
	Gestionar el uso eficiente de los recursos institucionales	
	Asesorar en materia jurídica dentro del marco legal aplicable y demás áreas de derecho, para garantizar la seguridad jurídica institucional	
	Fortalecer la imagen institucional del Consejo	

6.4.- IDENTIFICACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

El CNIG, no cuenta con programas o proyectos de inversión, no es una institución ejecutora de política pública.

6.5.- PRESUPUESTO DE GASTO CORRIENTE

PRESUPUESTO INSTITUCIONAL	2017	2018	2019	2020	2021
GRUPO 51	769.708,00	738.921,51	772.647,54	665.340,37	718.168,22
GRUPO 53	219.035,83	253.311,80	134.022,15	48.406,15	48.406,15
GRUPO 57	10.043,96	8.145,50	7.787,98	6.453,69	6.330,44
GRUPO 71		82.954,00	48.822,50		
GRUPO 73	4.471,67				
GRUPO 77	18,00				
GRUPO 78	5.330,23				
GRUPO 84			1.454,00		
GRUPO 99			10.738,00	9.176,25	1.594,66
TOTAL	1.008.607,69	1.083.332,81	975.472,17	729.376,46	774.499,47

7.- PLANEACIÓN OPERATIVA

7.1.- PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

La Programación Plurianual de la Política Pública, es un instrumento orientador de la gestión institucional que incluye las metas esperadas para cada uno de los objetivos definidos, las líneas de acción para un período de gobierno (4 años)

PROGRAMACIÓN PLURIANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 a) Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 5 Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social
			POLÍTICA 5.2 DEL PND	Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTI+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad
			META DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
			INDICADOR DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		AGENDA INTERSECTORIAL	Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA
		PLAN SECTORIAL	Política del Plan Sectorial	NO APLICA
		PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Prioridad del OEI	3
			Objetivo estratégico institucional OEI	Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno
			Indicador 1	Porcentaje de insumos técnicos generados para asegurar la formulación, articulación y socialización de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.
			Línea base indicador 1	0
			Meta del Indicador 1	100%
			Indicador 2	Porcentaje de insumos técnicos construidos Generación y gestión de conocimiento.
			Línea base indicador 2	0
			Meta del Indicador 2	100%
	OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad de género y no discriminación en razón de género, en todos los niveles de Gobierno	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.
			POLÍTICA 14.2 DEL PND	Potenciar las capacidades de los distintos niveles de gobierno para el cumplimiento de los objetivos nacionales y la prestación de servicios con calidad
			META DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
			INDICADOR DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		AGENDA INTERSECTORIAL	Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA
		PLAN SECTORIAL	Política del Plan Sectorial	NO APLICA
			Prioridad del OEI	1

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Objetivo estratégico institucional OEI	b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la actoría de las mujeres y personas LGBTI
		Indicador 1	Porcentaje de asesoría técnica brindada para la transversalización del enfoque de Género en el Estado.
		Línea base indicador 1	0
		Meta del Indicador 1	100%
		Indicador 2	Porcentaje de estrategias y acciones diseñadas para el fortalecimiento de capacidades a nivel nacional y local.
		Línea base indicador 2	0
		Meta del Indicador 2	100%
		Indicador 3	Porcentaje de estrategias y acciones para fortalecer la participación y empoderamiento de las mujeres y personas LGBTI nacional y local.
		Línea base indicador 3	0
		Meta del Indicador 3	100%
	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.
		POLÍTICA 14.1 DEL PND	Política 14.1 Garantizar a los ciudadanos el derecho pleno a la justicia sin impunidad, con un sistema de administración de justicia independiente, eficiente y transparente
		META DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
		INDICADOR DEL PND	NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA
	AGENDA INTERSECTORIAL	Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA
	PLAN SECTORIAL	Política del Plan Sectorial	NO APLICA
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Prioridad del OEI	2
		Objetivo estratégico institucional OEI	Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.
		Indicador 1	Porcentaje de documentos técnico jurídicos generados para la observancia.
		Línea base indicador 1	0
		Meta del Indicador 1	100%

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 d) Fortalecer las capacidades institucionales			Indicador 2	Porcentaje de políticas públicas para la igualdad de género con seguimiento y/o evaluación.
			Línea base indicador 2	0
			Meta del Indicador 2	100%
			Indicador 2	Porcentaje de documentos técnicos generados en el marco de la coordinación interinstitucional.
			Línea base indicador 2	0
			Meta del Indicador 2	100%
	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	OBJETIVO DEL PND	Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.	
			POLÍTICA 14.1 DEL PND	
			NO APLICA	
			META DEL PND	
			NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA	
			INDICADOR DEL PND	
			NO APLICA, EL CNIG NO ES EJECUTOR DE POLÍTICA PÚBLICA	
	AGENDA INTERSECTORIAL	Política de la Agenda Intersectorial	NO APLICA	
	PLAN SECTORIAL	Política del Plan Sectorial	NO APLICA	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL	Prioridad del OEI	4	
		Objetivo estratégico institucional OEI	Fortalecer las capacidades institucionales	
		Indicador 1	Porcentaje del Plan de capacitación ejecutado	
		Línea base indicador 1	0	
		Meta del Indicador 1	100%	
		Indicador 2	Número de procesos mejorados	
		Línea base indicador 2	2	
		Meta del Indicador 2	2	
		Indicador 3	Porcentaje de procesos realizados para promover la gestión estratégica institucional	
		Línea base indicador 3	0	
		Meta del Indicador 3	100%	
		Indicador 4	Porcentaje de procesos realizados para facilitar la gestión financiera, administrativa y de Talento Humano	
		Línea base indicador 4	0	
		Meta del Indicador 4	100%	
		Indicador 5	Porcentaje de procesos gestionados en asesoría legal, patrocinio judicial y compras públicas de conformidad a la demanda institucional	
		Línea base indicador 5	0	
		Meta del Indicador 5	100%	
		Indicador 6	Fortalecer la imagen institucional del Consejo	

		Línea base indicador 6	1
		Meta del Indicador 6	1

El CNIG no cuenta con proyectos de inversión

	AÑO	PREUSPUESTO DE INVERSIÓN									
		CUP DEL PROGRAMA	PROGRAMAS	CUP DEL PROYECTO	PROYECTO DE INVERSIÓN	PRESUPUESTO	ARTICULACIÓN PND	ZONA	PROVINCIA	CANTON	PARROQUIA
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 a) Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno	AÑO 1	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 2	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 3	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 4	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 1	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la actoría de las mujeres y personas LGBTI	AÑO 2	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 3	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 4	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 1	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.	AÑO 2	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 3	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 4	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 1	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 Fortalecer las capacidades institucionales	AÑO 1	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 2	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 3	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	AÑO 4	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA

6.2.- PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

La PAPP, es un instrumento que permite establecer de manera clara y concreta las acciones que se realizarán en un período establecido, además de definir los resultados que se pretenden alcanzar, determinando las metas y los indicadores que permitirán medir el cumplimiento de estos.

6.3 PRESUPUESTO INSTITUCIONAL

El Consejo no es una institución ejecutora de política pública, por esa razón no cuenta con proyectos de inversión priorizados

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 a) Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno	AÑO	PRESUPUESTO DE GASTO CORRIENTE						
		PROGRAMAS	PRESUPUESTO	ARTICULACIÓN PND	ZONA	PROVINCIA	CANTON	PARROQUIA
	SEMESTRE 1	Política Pública para la igualdad y no discriminación	65.019,25	Eje social Objetivo 5 Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	SEMESTRE 2	Política Pública para la igualdad y no discriminación	65.019,25	Eje social Objetivo 5 Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la actoría de las mujeres y personas LGBTI	SEMESTRE 1	Política Pública para la igualdad y no discriminación	65.019,25	Eje institucional Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	SEMESTRE 2	Política Pública para la igualdad y no discriminación	65.019,25	Eje institucional Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.	SEMESTRE 1	Política Pública para la igualdad y no discriminación	65.019,25	Eje institucional Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	SEMESTRE 2	Política Pública para la igualdad y no discriminación	65.019,25	Eje institucional Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 d) Incrementar la eficiencia de la gestión institucional	SEMESTRE 1	Administración Central	195.057,75	Eje institucional Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
	SEMESTRE 2	Administración Central	195.057,75	Eje institucional Objetivo 14 Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
PRESUPUESTO TOTAL			780.231,00					

NOTA: El Consejo no es una entidad desconcentrada

6.4.- DESGLOSE DE META SEMESTRAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 a) Formular políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación en razón de género, en coordinación con las instituciones de las cinco Funciones del Estado, en todos los niveles de Gobierno	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 1 Porcentaje de insumos técnicos generados para asegurar la formulación, articulación y socialización de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género.			INDICADOR 2 Porcentaje de insumos técnicos construidos Generación y gestión de conocimiento.					
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje			
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje			
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje			
		META SEMESTRE 1	100	Porcentaje	100	Porcentaje				
		META SEMESTRE 2	100	Porcentaje	100	Porcentaje				
		OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 b) Transversalizar el enfoque de género en las diferentes funciones del Estado e instituciones del sector público e incidir en la transformación de los patrones sociales y culturales para garantizar la igualdad y la no discriminación; y, fortalecer la acción de las mujeres y personas LGBTI	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 1 Porcentaje de asesoría técnica brindada para la transversalización del enfoque de Género en el Estado.			INDICADOR 2 Porcentaje de estrategias y acciones diseñadas para el fortalecimiento de capacidades a nivel nacional y local			
LÍNEA BASE	0			Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje
META CUATRIANUAL	100			Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje
VALOR ABSOLUTO	100			Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje
META SEMESTRE 1	100			Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
META SEMESTRE 2	100			Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local.	DESGLOSE ANUAL DE LA META			INDICADOR 1 Porcentaje de documentos técnico jurídicos generados para la observancia.			INDICADOR 2 Porcentaje de políticas públicas para la igualdad de género con seguimiento y/o evaluación.			INDICADOR 3 Porcentaje de documentos técnicos generados en el marco de la coordinación interinstitucional.
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje
		META SEMESTRE 1	100	Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		
		META SEMESTRE 2	100	Porcentaje	100	Porcentaje	100	Porcentaje		

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 Incrementar la eficiencia de la gestión institucional	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 1 Porcentaje del Plan de capacitación ejecutado			INDICADOR 2 Número de procesos mejorados			INDICADOR 2.1 Porcentaje de procesos realizados para promover la gestión estratégica institucional		
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	2	Número	LÍNEA BASE	0	Porcentaje
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	10	Número	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	8	Número	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje
	META SEMESTRE 1	100	Porcentaje		1	Número		100	Porcentaje	
	META SEMESTRE 2	100	Porcentaje		1	Número		100	Porcentaje	
	DESGLOSE ANUAL DE LA META	INDICADOR 3 Porcentaje de procesos realizados para facilitar la gestión financiera, administrativa y de Talento Humano			INDICADOR 4 Porcentaje de procesos gestionados en asesoría legal, patrocinio judicial y compras públicas de conformidad a la demanda institucional			INDICADOR 5 Número de campañas ejecutadas		
		LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	0	Porcentaje	LÍNEA BASE	1	Número
		META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	100	Porcentaje	META CUATRIANUAL	5	Número
		VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	100	Porcentaje	VALOR ABSOLUTO	4	Número
	META SEMESTRE 1	100	Porcentaje		100	Porcentaje		0	Número	
	META SEMESTRE 2	100	Porcentaje		100	Porcentaje		1	Número	

7.- ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN

El Plan estratégico institucional debe ser socializado a todo el personal del Consejo, para el efecto se realizarán campañas comunicacionales internas que permitan posicionar:

- Misión
- Visión
- Valores y principios
- Objetivos Estratégicos
- Líneas estratégicas institucionales

De igual forma se colocará en las carteleras institucionales, los elementos orientadores de la institución, para generar memoria con los diferentes equipos.

ANEXOS

1. MATRIZ TEMÁTICA
2. MODELO DE GESTIÓN Y ANÁLISIS DE PRESENCIA EN TERRITORIO
3. ESTATUTO ORGÁNICO

Aprobado por:
Abg. Estefanía Ortiz Torres
SECRETARIA TÉCNICA CNIG (E)