

POLÍTICA **INSTITUCIONAL** **DE IGUALDAD** **DE GÉNERO** 2016 - 2019



*Defensoría
del Pueblo*
E C U A D O R

El desafío de ser diferentes es sentirnos semejantes

POLÍTICA
INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD
DE GÉNERO
2016 - 2019

QUITO, 2016

Autoridades:

Ramiro Rivadeneira Silva, Defensor del Pueblo de Ecuador

Patricio Benalcázar Alarcón, Adjunto de Derechos Humanos y de la Naturaleza

Jhoanna Pullas Villavicencio, Adjunta de Usuarios y Consumidores

Equipo de trabajo:

Vivian Isabel Idrovo Mora

Roberto Sebastián Insuasti Moreta

Mónica Patricia Naranjo Rivas

María Fernanda Narváez Benavides

Carla Gabriela Patiño Carreño

Nicole Alexandra Pérez Ruales

Myriam Stella Pérez Gallo

La elaboración de este documento ha sido posible gracias a la asesoría técnica y acompañamiento de la Cooperación Alemana, implementada por la GIZ, a través del Proyecto Fortalecimiento de los Miembros de la Federación Iberoamericana del Ombudsman – PROFIO II.

Defensoría del Pueblo del Ecuador

Avenida de la Prensa N54-97 y Jorge Piedra

Quito, Ecuador.

Telf.: +593 2 330 1112

Índice

<i>I. Antecedentes y Justificación</i>	7
1.1 Contexto.....	7
1.2 Marco conceptual.....	8
1.3 Marco jurídico internacional.....	10
1.4 Normativa nacional.....	11
1.5 Políticas Públicas.....	14
1.6 Marco institucional.....	15
 <i>II. Principios y valores de la Política Institucional de Igualdad de Género de la Defensoría del Pueblo de Ecuador</i>	18
2.1 Principios.....	18
2.2 Valores.....	20
 <i>III. Objetivos de la política</i>	21
3.1 Objetivos del Plan Estratégico Institucional a los que se alinea la Política de Igualdad de Género.....	21
3.2 Líneas estratégicas.....	21
 <i>IV. Monitoreo y evaluación</i>	26
4.1. Actualización de la Línea Base y Diagnóstico de Género.....	28
 <i>V. Metodología para la implementación de la Política o estrategia de implementación</i>	28
 Bibliografía.....	30

PRESENTACIÓN

“El machismo es el miedo de los hombres a las mujeres sin miedo”

Eduardo Galeano

En el Ecuador históricamente se han desarrollado procesos para alcanzar la igualdad de género tanto en el ámbito público como privado. Para el año 2008 la Constitución de la República incorporó un conjunto de principios y derechos dirigidos a enfrentar la inequidad y violencia de género, así como la discriminación.

Sin embargo, los avances normativos se enfrentan aún a una cultura arraigadamente patriarcal y androcéntrica, la que se refleja en prácticas sociales e institucionales que reproducen, no solo un enfoque sexista y machista, sino también la ausencia de estrategias y acciones que promuevan la igualdad de género y la no discriminación dentro de la institucionalidad y en el marco del servicio a la comunidad.

El mandato de la Defensoría del Pueblo de Ecuador de manera general demanda la protección y tutela de los derechos humanos de todas y todos los habitantes del Ecuador, garantizando la no discriminación por sexo, orientación sexual, género, edad, cultura, creencias, entre otros; es así que la Institución procura contribuir en la construcción de una sociedad que integre el enfoque de igualdad de género y de derechos humanos, a través de la utilización y creación de herramientas y espacios que faciliten la concepción y vivencia de roles y relaciones sociales equitativas, aportando al mejoramiento de la calidad de vida.

Para el efecto, nos hemos propuesto construir una estrategia cuya manifestación formal es una política institucional que de manera significativa aborde desde lo cotidiano la desigualdad estructural interiorizada en servidoras y servidores de la Institución, reforzando el conocimiento detallado de lo que implica la igualdad de género, sumado a la aplicación de medidas que garanticen su transversalización.

Es fundamental reconocer que el Plan Nacional del Buen Vivir especifica que toda política de las instituciones públicas debe considerar la equidad de género y propender de esta manera a la eliminación de la discriminación en general; el mismo que determina un marco referencial sobre el cual nos hemos propuesto construir una política de igualdad de género.

Es un deber ineludible profundizar en la construcción de un Estado y una sociedad de derechos y democrática; eso solo será posible si la institucionalidad y las comunidades incorporan en su accionar y perspectiva el enfoque de derechos humanos, de igualdad de género y de respeto a la diversidad.

A esta lucha histórica, sumamos un acto más. Lo que quede por construir será tarea de todos y todas



Ramiro Rivadeneira Silva

Defensor del Pueblo de Ecuador

I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

1.1 Contexto

La Defensoría del Pueblo de Ecuador (DPE), como Institución Nacional de Derechos Humanos del Ecuador forma parte de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO), en este contexto viene aportando a construcciones conjuntas con otras instituciones nacionales y con el trabajo de la Federación. En el año 2015 la DPE aceptó ser parte del proyecto de “Transversalización de la Perspectiva de Género”, para implementar políticas institucionales de igualdad de género en las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos, el programa contiene un total de tres talleres (Diagnóstico, Definición de Política e Implementación), en este sentido, con la metodología de aplicación socializada por parte de la FIO en el taller presencial realizado en Perú en el periodo del 5 al 7 de agosto de 2015, se levantó un diagnóstico sobre la situación del enfoque de igualdad de género al interno de la Institución.

Para el levantamiento de información con miras a elaborar el diagnóstico, entre el mes de septiembre y octubre de 2015, se realizaron dos encuestas, la primera dirigida a usuarios y usuarias de la Defensoría que permitió identificar si los servicios de la Institución son accesibles y se brindan tomando en consideración las necesidades específicas de género y, por otro lado, se levantó una encuesta previamente elaborada por la Institución en el marco de la campaña mundial *HeForShe*, dirigida a servidores y servidoras de la Defensoría con la finalidad de conocer las percepciones que tienen sobre distintas cuestiones relacionadas con género. Adicionalmente, se realizaron entrevistas a las autoridades de la Defensoría del Pueblo de Ecuador y cabezas de procesos (misionales, financieros, administrativos, talento humano, planificación y seguimiento) que permitieron conocer la posición institucional respecto al tema de igualdad de género.

En este marco, desde las diferentes áreas de la Defensoría se realizaron los análisis pertinentes a: i) Entorno institucional, ii) Análisis de organización interna (fortalezas y debilidades), iii) Estructura del personal que trabaja en la Institución. Todo este análisis desembocó en un diagnóstico del enfoque de igualdad de género en la Defensoría del Pueblo de Ecuador que contiene los hallazgos, conclusiones y desafíos de la Institución.

La Política Institucional de Igualdad de Género expuesta en este documento se genera con base en la metodología socializada por la FIO en el taller de México realizado en el periodo del 12 al 14 de octubre de 2015 y sobre los principales hallazgos del diagnóstico, los mismos que se exponen a continuación:

- a) La misión de la Defensoría del Pueblo de Ecuador se encuentra redactada de manera neutra, es decir la Institución atiende las necesidades de todas las personas indistintamente de su género; el enfoque de igualdad de género, como los otros enfoques, se incorpora y desarrolla a través del trabajo misional, incluso uno de los ejes de trabajo de la Defensoría, destacados desde esta óptica, es “la lucha contra la violencia y contra la discriminación”; adicionalmente, de acuerdo con las encuestas aplicadas, la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es considerada mayoritariamente como un valor institucional en la Defensoría, que se visibiliza en la composición tanto del equipo directivo como de la institución a nivel general. Sin embargo se nota la ausencia, en casos concretos (por ejemplo, conocimiento de la temática), de políticas internas específicas y de estrategias para materializar la igualdad de género dentro de la Institución.

- b) La Defensoría del Pueblo alinea su presupuesto al Clasificador de orientación del gasto en políticas de igualdad en género del Ministerio de Finanzas del Ecuador, no obstante hace falta una estrategia de seguimiento y evaluación que prevea indicadores de igualdad de género para medir su ejecución desde esta perspectiva.
- c) En el personal que trabaja en la Defensoría del Pueblo, existe un alto porcentaje de percepciones mayoritariamente favorables a la igualdad material y formal de hombres y mujeres (por ejemplo, respecto de recibir la misma remuneración, de la igualdad de oportunidades laborales, de participar en política). No obstante todavía existe rechazo a la aplicación de medidas específicas que coadyuven a la igualdad material, tanto es así que un tercio de los hombres encuestados consideraron sentirse “en desventaja” por la adopción de acciones afirmativas a favor de las mujeres. Asimismo, existe un porcentaje significativo de servidores y servidoras que se adhiere a percepciones y afirmaciones estereotipadas en términos de sexo y género. Por ejemplo, respecto a la asociación de mujer empoderada y autónoma con el “libertinaje” y a si una buena madre es aquella que renuncia a sus aspiraciones por sus hijas e hijos. Estos porcentajes que se han destacado son superiores en el área de apoyo de la Institución y en los hombres.
- d) Los sistemas de la Defensoría como el Sistema de Gestión Defensorial, el Sistema de Reporte de Casos, el Moodle, el Sistema de Gestión por Resultados, el Directorio y el Sistema de Talento Humano, y otros que pueda usar la institución, deben incorporar el enfoque de igualdad de género, tanto en su lenguaje, como en la desagregación de los datos que reportan.
- e) Las y los usuarios externos de la Defensoría manifestaron estar satisfechas y satisfechos con los servicios que presta la Institución, en relación con sus necesidades específicas en razón del género; es decir, en principio las personas que acuden a la Defensoría sienten que efectivamente sus necesidades son atendidas y sus expectativas respecto de la Institución se concretan. Sin embargo, en este contexto, una de las lecturas que se dio a este tema fue que las personas usuarias no cuentan con herramientas para identificar sus necesidades específicas respecto de su género.

Los hallazgos aquí expuestos, son los cuales presentan un reto para la Institución y en los que se enfocará la Política, no obstante, vale mencionar que se encontraron, asimismo, varios aspectos positivos que coadyuvarán a la igualdad de género en la Defensoría del Pueblo y permitirán el desarrollo e implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género que se propone implementar la Institución.

A continuación se exponen los principales conceptos, normas, principios y valores relacionados con la Política Institucional de Igualdad de Género de la Defensoría del Pueblo de Ecuador.

1.2 Marco conceptual

Los conceptos de sexo y género han sido usados con frecuencia o bien como sinónimos o bien como elementos complementarios, es decir, el sexo en alusión a lo biológico y el género como la construcción sociocultural del sexo.

Desarrollos más recientes han permitido replantear esta teoría de la “naturalidad del género o del sexo” haciendo notar que ambas nociones son construcciones sociales y culturales que representan los sentidos

y significados que cada grupo social ha asignado en diferentes momentos históricos al cuerpo, al sexo y a la sexualidad y a la forma como dichas representaciones inciden en la asignación de roles sociales y en la distribución del trabajo productivo y reproductivo¹.

Para efectos de la presente Política el concepto de sexo comprende entonces el conjunto de características biológicas, genéticas, cromosómicas y hormonales presentes de forma particular en cada individuo, así como los sentidos y significados que individual y socialmente se dan a dichas características (DPE, 2015)².

El género es la construcción social y cultural de las diferencias sexuales, es decir, es el elemento por medio del cual se crea esta idea de la dicotomía y complementariedad entre los sexos -varón/mujer-. El género como sistema³ reproduce estas ideas mediante los procesos de socialización que tienen lugar en instituciones sociales como el matrimonio, la familia, la escuela, el trabajo, etc., y las convierte en prácticas mediante la asignación diferenciada y desigual de roles y las instauración de pautas de comportamiento que representan un *deber ser* para los hombres y otro para las mujeres y que desconoce otras identidades de sexo y de género⁴ (DPE, 2015).

Por otra parte el género como categoría social y como categoría de análisis ha sido la principal herramienta para dismantelar las relaciones de poder sobre las que se sostiene el sistema sexo-género, las cuales desconocen las diversas identidades sexuales y de género que vulneran derechos o generan obstáculos para su efectivo ejercicio.

Así, el enfoque de igualdad de género permite analizar las relaciones desiguales de poder y las prácticas de discriminación que afectan especialmente los derechos de las mujeres y de las personas gais, lesbianas, bisexuales, intersexuales, transexuales y transgénero. Este enfoque propone garantizar la igualdad en el goce y ejercicio de los derechos independientemente de la identidad sexual, la identidad de género o la orientación sexual (DPE, 2016).

Respecto a la institucionalización de la igualdad de género, esta se encuentra reconocida en la Plataforma de Acción de Beijing, y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); en este último instrumento se establece la obligación de los Estados de crear una institución que garantice la transversalización de la igualdad de género, la promoción y la vigencia de los derechos de las mujeres.

La transversalización del enfoque de igualdad de género, entonces:

(...) consiste en integrar, sistemáticamente, el enfoque de género en las situaciones, prioridades y necesidades de las mujeres en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización, con el fin de promover la igualdad de género" (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014, p. 152).

1 Ver por ejemplo: Gayle Rubin: Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad", en Biblioteca Virtual de las Ciencias Sociales, 1989 y; Ochy Cuirel, Los límites del género en la práctica política feminista y en las visiones académica, documento presentado por la autora en el Coloquio: El género ¿Una categoría útil para las ciencias sociales? Realizado por la Escuela de Estudios de Género y el Centro de Estudios Sociales de la Universidad Nacional de Colombia, el 19 y 20 de abril de 2006.

2 Es decir, cada cuerpo combina el conjunto de órganos genitales, cromosomas, gónadas, hormonas y aparato reproductor interno, de una forma tan específica y particular en cada persona que es prácticamente imposible sostener que a nivel mundial dichas características se agrupan únicamente en dos tipos de corporalidades "varón" y "mujer" pues hacerlo desconoce por una parte la existencia de la intersexualidad y por otra, los diversos significados que cada persona y cada grupo social asigna al sexo y a la sexualidad.

3 También conocido como sistema sexo-género.

4 O lo que algunas sociedades consideran "propiamente masculino" y "propiamente femenino".

Desde esta perspectiva la transversalización del enfoque de igualdad de género implica integrar este enfoque en las políticas, planes y programas en las distintas esferas (políticas, económicas y sociales) con el objetivo de evitar la perpetuación de la desigualdad existente en razón del sexo y del género.

En esta misma línea, en 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió la perspectiva de género como:

El proceso de valorar las implicancias que tienen para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (NNUU, ECOSOC, 1997).

En este marco, la Defensoría del Pueblo presenta una política que permita transversalizar el enfoque de igualdad de género en el quehacer institucional, señalando objetivos, líneas estratégicas, acciones, indicadores y cronogramas, dirigidos a enfrentar los hallazgos encontrados en el diagnóstico aplicado y que actualmente constituyen un reto.

1.3 Marco jurídico internacional

Los instrumentos internacionales son considerados como factores políticos positivos que favorecen el logro de la misión de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, con enfoque de igualdad de género. Estos instrumentos constituyen, por una parte, estándares y una guía para el quehacer de las políticas públicas por parte del Estado en los temas relacionados con los derechos de las mujeres y personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, transexuales e intersexuales (LGBTI); y, por otra, sirven de fundamento a las Instituciones Nacionales de Derechos Humanos para que brinden insumos a los distintos comités y organismos internacionales, acerca del cumplimiento de las obligaciones y compromisos que asumen los Estados en esta materia. Adicionalmente, estos instrumentos proveen herramientas a las instituciones a fin de que se nutran de estándares y guías para transversalizar la igualdad de género y colocarla como un valor institucional, pues parte de la cultura organizacional es entender precisamente que no se puede exigir externamente aquello con lo que no se puede cumplir internamente.

En el ámbito internacional, el Ecuador ha ratificado varios instrumentos internacionales como los que se detallan a continuación:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979), así como su Protocolo Facultativo (firmado en 1999). En este marco el Ecuador dando cumplimiento a las obligaciones y disposiciones previstas en dicho instrumento debe cada cuatro años presentar un informe sobre los avances en el cumplimiento de las disposiciones de la Convención al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), conocida como la Convención de Belém do Pará. Esta Convención contempla 25 artículos que reconocen el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.
- Plataforma y Declaración de Beijing (1995), que constituye un programa de acción para incorporar la igualdad de género en la política pública en ámbitos como mujeres y pobreza, educación y

capacitación, conflictos armados, ejercicio del poder, economía, mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, entre otros aspectos. Cada 5 años se evalúa la plataforma y los avances de los gobiernos en función de los 12 ejes planteados en la Cuarta Conferencia de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 (Beijing, 1995).

- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), del cual el Ecuador es un Estado Parte, este instrumento multilateral reconoce los derechos económicos, sociales y culturales y establece mecanismos para su protección y garantía. El PIDESC incluye el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, a fundar sindicatos, a la seguridad social, a la licencia parental remunerada y a la protección de las y los niños.
- Consenso de Quito aprobado por la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe 2007. Como parte de este Consenso el Ecuador acordó adoptar medidas de acción positiva y los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas y las asignaciones presupuestarias para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política. De igual manera, en la Conferencia se acordó desarrollar políticas electorales de carácter permanente que permitan a los partidos incorporar la agenda de las mujeres en su diversidad, así como el enfoque de igualdad de género en sus contenidos, acciones y estatutos, la participación igualitaria, el empoderamiento y liderazgo de las mujeres.
- El Consenso de Brasilia aprobado por la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, llevado a cabo en el año 2010 exige, entre otros aspectos, enfrentar con decisión todas las formas de violencia contra las mujeres, mediante la adopción de medidas preventivas, punitivas, de protección y atención que contribuyan a la erradicación de la violencia contra las mujeres en los espacios públicos y privados, así como garantizar el acceso efectivo a la justicia, a la asistencia jurídica gratuita de las mujeres en situación de violencia, fortalecer la ciudadanía de las mujeres y ampliar su participación en los procesos de toma de decisiones y en las esferas de poder.
- Los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones relacionadas con orientación sexual e identidad de género, que, si bien es un instrumento que no tiene carácter vinculante, permite aplicar los estándares y principios establecidos para la protección de los derechos humanos de las personas LGBTTI.

1.4 Normativa nacional

Ecuador cuenta con distintos instrumentos normativos en los que se inserta el tema de igualdad de género:

• **Constitución de la República del Ecuador**

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 (CRE) establece como un deber del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos humanos y reconoce que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Además, en varias de sus disposiciones se refiere a la igualdad de género y aborda los derechos de las mujeres:

Tabla 1. *Derechos de las mujeres en la Constitución de la República de Ecuador*

Principios fundamentales	Art. 1 y 3
Derechos de igualdad y no discriminación	Art. 11.2, 66.4, 203.4, 330
Adultas mayores	Art. 35, 36, 37, 38, 369, 373
Formas de trabajo y su retribución	Art. 325 y 331
Educación	Art. 26, 28, 347.4 y 347.6
Seguridad Social	Art. 34, 367 y 369
Derecho a la propiedad	Art. 321, 324
Derechos de libertad: Derechos sexuales y reproductivos Familia	Art. 66.1, 66.3, 45, 66.9, 66.10, 32, 43, 67-69
Grupos de atención prioritaria	Art. 43-46
Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades	Art. 71-74
Derechos de protección	Art. 76-78, 81, 82, 191
Institucionalidad y políticas de género	Art. 70, 156, 157
Participación/ organización de poder	Art. 85, 95, 100, 207 Art. 61, 65, 108, 116, 217, 113
Consejo de Participación Ciudadana y Control Social	Art. 95, 100, 101, 102, 103, 104, 207

Fuente: Ecuador. Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). *Derechos de las mujeres en la Constitución de la República de Ecuador*. Quito: DPE.

En lo que respecta a los derechos de la población LGBTTI, en el artículo 11, numeral 2 de la CRE, se garantiza como principio transversal el de “no discriminación por orientación sexual”. A este principio, se añade el derecho a la identidad de género, y el derecho a tomar decisiones libres e informadas sobre su sexualidad, vida y orientación sexual, que se encuentran reconocidos en el artículo 66, numerales 9 y 11 de la CRE. Asimismo, en el artículo 83 de la CRE se hace mención, como responsabilidad de toda persona ecuatoriana, al respeto y reconocimiento de las diferencias, entre ellas de las diferencias de género y la orientación e identidad sexual. Por último, en el artículo 68 de la CRE se reconoce la unión de hecho conformada por dos personas sin especificar su sexo; y en el artículo 70 se establece la obligación del Estado de establecer políticas a fin de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, así como la incorporación del enfoque de igualdad de género en los planes y programas.

• **Legislación Nacional**

Conforme lo prevé la Constitución de la República (2008), en sus artículos 204 y 214, la Defensoría del Pueblo es una institución de derecho público, parte de la Función de Transparencia y Control Social, por tanto, debe observar la legislación nacional, incluida aquella que favorece la igualdad de género. A manera de ejemplo, se señalan las siguientes normas con enfoque de igualdad de género, que coadyuvan a implementar una política en esta materia en la Institución:

- Ley Orgánica de Comunicación (2013), que en sus artículos 61 y 62 prohíbe la difusión de contenidos discriminatorios y sanciona la discriminación por factores de sexo, identidad de género, orientación sexual, entre otros.
- Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014), que tipifica la discriminación en varios artículos así como la violencia contra las mujeres y la posibilidad de imponer medidas de protección ante delitos y contravenciones en los siguientes artículos: 141, 142, 147, 153, 155, 158, 159, 176, 177, 276, 522 y 558.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010), que establece en el artículo 598 como parte de las atribuciones de los Concejos Cantonales para la Protección de Derechos, la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas de los Consejos Nacionales para la Igualdad. De igual forma, en el artículo 327 se establece que:

La comisión permanente de igualdad y género se encargará de la aplicación transversal de las políticas de igualdad y equidad; además fiscalizará que la administración respectiva cumpla con ese objetivo a través de una instancia técnica que implementará las políticas públicas de igualdad en coordinación con los Consejos Nacionales de Igualdad de conformidad con la Constitución.

- Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFT, 2010), que en su artículo 14 establece una definición de enfoque de igualdad y señala que “en el ejercicio de la planificación y la políticas pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad”.
- Código de la Niñez y Adolescencia (2003), que contempla entre sus principios fundamentales el de igualdad y no discriminación, así como también establece mecanismos encaminados a la protección contra el maltrato, abuso, explotación sexual, entre otros.
- Código del Trabajo (2005), reconoce los derechos de los y las trabajadoras, así como también el derecho a licencia con remuneración por maternidad y paternidad y la prohibición del despido intempestivo por maternidad, entre otros aspectos.
- Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014), la cual norma las atribuciones, finalidad, ámbito, principios, naturaleza, integración, designación, estructura y funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad, entre ellos el de género, que reemplaza al anterior Consejo Nacional de Mujeres (CONAMU).
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (2009), que contempla entre sus principios el de igualdad de derechos y oportunidades para participar en la vida pública.

- Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (2009), que regula el tema de “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” (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014, p. 38).
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), cuyos principios se basan en la universalidad, la no discriminación, el enfoque de derechos, la igualdad de género, la corresponsabilidad, entre otros. Respecto al enfoque de derechos establece que “la acción, práctica y contenidos educativos deben centrar su acción en las personas y sus derechos (...)”, y respecto a la igualdad de género estipula que “la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo” (art. 2, literales k, l).
- Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009), que incorpora el enfoque de derechos de las mujeres, así como la igualdad de género. En este sentido, crea la Unidad Técnica Legislativa con el objetivo de acompañar la construcción de la norma.
- Ley 103 contra la Violencia a la Mujer y a la Familia (1995), que aporta a la erradicación de la violencia de género.

1.5 Políticas Públicas

El enfoque de igualdad de género también ha sido insertado en varios planes y programas, como por ejemplo:

- Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, que constituye uno de los principales instrumentos para la planificación y aborda las distintas problemáticas sociales, como la de desigualdad y discriminación basada en género.
- Plan Nacional de Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y de Género, hacia la Niñez, Adolescencia y Mujeres (2007), que contempla entre sus ejes estratégicos la transformación de patrones socioculturales, el sistema de protección integral, sistema de registro, acceso a la justicia, e institucionalidad; y, contempla como parte de sus fines las políticas que permitan visibilizar la violencia sexual como una acción que vulnera los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Plan Nacional de Erradicación de Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo (2008), que incluye como parte de sus principios el de igualdad y no discriminación, así como también contempla los enfoques de derechos humanos, género, de equidad generacional, étnico- cultural, de equidad social, de discapacidad y de movilidad. El enfoque -conforme lo señala el Plan- de equidad de género:

(...) permite atender las necesidades específicas de hombres y mujeres en las políticas y acciones que se plantean. Con este enfoque se reconocen las condiciones específicas de hombres y mujeres como producto de construcciones sociales cambiantes, que los posiciona en espacios sociales diferenciados y con ejercicios desiguales de poder.
- Ordenanza Metropolitana No. 240 de Inclusión de la Diversidad Sexual GLBTI en las Políticas del Distrito Metropolitano de Quito, mediante la cual se declara a la discriminación por orientación

sexual como una violación de los derechos humanos fundamentales, que se contrapone a la Constitución, a los derechos humanos y a la política municipal.

- Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2012-2017, que propone intervenciones estatales para superar la desigualdad de género en Ecuador. Además,

(...) visualiza las brechas de inequidad y desigualdad de las mujeres y personas LGBTI; así como, una aproximación a las causas que las estructuran; los avances de la política pública en la temática; y, como punto central, las políticas de igualdad en razón de género y los lineamientos estratégicos para cada política de los ejes (Consejo Nacional de Igualdad d Género, 2014, p. 28).

Por otra parte, la Agenda aborda estrategias para su transversalización tanto en el espacio sectorial como en los territorios con gobiernos autónomos descentralizados.

1.6 Marco institucional

La Defensoría del Pueblo del Ecuador es la Institución Nacional de Derechos Humanos que promueve y protege los derechos de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos que habitan en el país, de los ecuatorianos y ecuatorianas que viven en el exterior, y los derechos de la naturaleza; y, tiene las siguientes atribuciones: el patrocinio, de oficio o a petición de parte, de las acciones de garantía de derechos; emitir medidas de cumplimiento obligatorio e inmediato en materia de protección de los derechos, y solicitar juzgamiento y sanción ante la autoridad competente, por sus incumplimientos; investigar y resolver, en el marco de sus atribuciones, sobre acciones u omisiones de personas naturales o jurídicas que presten servicios públicos y ejercer y promover la vigilancia del debido proceso, y prevenir, e impedir de inmediato la tortura, el trato cruel, inhumano y degradante en todas sus formas (CRE, 2008, art. 215).

En este marco, la misión de la Defensoría y los objetivos de la Institución son los siguientes:

Misión:

Somos la Institución Nacional de Derechos Humanos que promueve, divulga y protege los derechos de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos que habitan en el país, de las ecuatorianas y ecuatorianos en el exterior, y los Derechos de la Naturaleza, así como impulsar la construcción de una cultura que los reconozca y promueva en todos los ámbitos de la vida nacional para propiciar la vida digna y el Buen Vivir.

Objetivos:

- Objetivo N° 1: Incrementar el ejercicio y el respeto de los derechos humanos y de la naturaleza.
- Objetivo N° 2: Incrementar los niveles de cumplimiento y de acceso a la información pública.
- Objetivo N° 3: Reducir las condiciones que permiten la tortura y otros tratos o penas inhumanas y degradantes en todos los centros de privación de libertad a nivel nacional.
- Objetivo N° 4: Incrementar la protección y promoción de los derechos de las y los usuarios de servicios públicos domiciliarios y de las y los consumidores de bienes.
- Objetivo N° 5: Incrementar el fortalecimiento institucional.

La Institución, en todos sus planes operativos, alinea su presupuesto al Clasificador de orientación del gasto en políticas de igualdad en género del Ministerio de Finanzas del Ecuador, para poder verificar el gasto específico que se realiza en el tema.

Además es importante mencionar que en todos los proyectos de inversión que la Institución ha postulado estos últimos 4 años para obtener recursos del presupuesto del Estado, siempre ha existido el análisis de las y los beneficiarios con una clasificación por género.

De igual forma, cuenta con estrategias que son lineamientos generales de acción que establecen una dirección e indican cómo lograr los objetivos, es así que para cada objetivo existen estrategias que atacan a los problemas que se identificaron cuando se construyó el Plan Estratégico; en relación con los problemas de desigualdad de género, el objetivo que abarca de manera general todos los temas de discriminación y violencia incluidos los de género es el de *Incrementar el ejercicio y el respeto de los derechos humanos y de la Naturaleza*.

En cuanto a las estrategias para el cumplimiento de la misión, la Defensoría ejerce sus atribuciones a través de distintos procesos:

- Investigación e incidencia en política pública y normativa con enfoque de derechos humanos, focalizando su actuación en la población históricamente excluida.
- Tutela de derechos, mediante la cual la Defensoría del Pueblo atiende todos los casos que llegan a su conocimiento sin hacer una atención diferenciada en virtud del género, ya que el análisis y valoración del caso se realiza en función del derecho vulnerado.
- Educación en derechos humanos, derechos de la naturaleza y derechos de las personas usuarias y consumidoras.

En este marco, la Defensoría aborda, desde la misión y las estrategias, varios temas de igualdad y no discriminación en términos generales, sin que el enfoque de igualdad de género esté expresamente establecido.

Por otro lado, respetando la *Guía metodológica de planificación institucional* elaborada por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades), la Defensoría ha alineado sus objetivos estratégicos institucionales a la Constitución de la República y al Plan del Buen Vivir; y, parte de dichos objetivos es justamente la igualdad, lo cual abre un paraguas de acción para la transversalización de la igualdad de género.

Es así que, a la Defensoría del Pueblo, se la ha designado entre las instituciones responsables del cumplimiento de los siguientes objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir:

Tabla 2. Responsabilidad de la Defensoría del Pueblo en el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir

Responsable	Corresponsable
Objetivo 1: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.	Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población.
Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.	Objetivo 4: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
Objetivo 6: Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.	Objetivo 5: Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
Objetivo 7: Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.	Objetivo 7: Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.
Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.	Objetivo 8: Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.
	Objetivo 10: Impulsar la transformación de la matriz productiva.
	Objetivo 12: Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

Fuente: Ecuador. Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). *Responsabilidad de la Defensoría del Pueblo en el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: DPE.

A nivel institucional, en la Defensoría del Pueblo, para cumplir tanto con los mandatos constitucionales, como con los del Plan de Desarrollo, el instrumento principal en el ámbito de la planificación constituye el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 (basado en la metodología de Gobierno por Resultados, GPR), del cual posteriormente se obtienen los planes operativos anuales.

Vale mencionar además que la Defensoría ha suscrito convenios interinstitucionales que se relacionan con los derechos de las mujeres, a manera de ejemplo, en el 2013 se firmó el Acuerdo de Cooperación Interinstitucional entre la Defensoría del Pueblo de Ecuador y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el cual establecía un marco de cooperación común para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el país, la no discriminación y la igualdad de género y su empoderamiento, especialmente con respecto a los derechos sexuales, los derechos reproductivos y el derecho a una vida libre de violencia basada en género. Este convenio, si bien actualmente ya no está en vigencia, constituye un precedente del relacionamiento interinstitucional que podría llevar a cabo la Defensoría para transversalizar la igualdad de género.

II. Principios y valores de la Política Institucional de Igualdad de Género de la Defensoría del Pueblo de Ecuador

2.1 Principios

De acuerdo con el marco normativo nacional, la Defensoría del Pueblo como institución de naturaleza pública basa su gestión en el artículo 227 de la Constitución del Ecuador (2008) el cual establece que, “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de: eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación”.

Los mismos principios de organización y de gestión institucional eficiente, eficaz y de calidad se encuentran en el Estatuto Orgánico por Procesos de la Defensoría y son considerados elementos fundamentales para lograr una estructura organizacional acorde con la naturaleza y especialización de la misión institucional consagrada en su base legal constitutiva, que a la vez complementan los principios de gratuidad, informalidad e inmediatez establecidos en el art. 12 de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo (1997).

Por su parte el Código de Ética (CE) de las y los servidores y trabajadores de la Defensoría del Pueblo de Ecuador, tiene como objetivo:

Establecer y promover los principios, valores, responsabilidades y compromisos éticos que deben cumplir los servidores/as y trabajadores/as de la Defensoría del Pueblo, para crear un ambiente de convivencia laboral positivo, que estimule el desarrollo personal y profesional, garantice un eficiente servicio público (CE, art. 1).

Entre los principios y valores éticos, de aplicación obligatoria para todas y todos los servidores y trabajadores que presten servicios o ejerzan cargo, función o dignidad dentro de la Defensoría del Pueblo, a nivel nacional como en el exterior están: la integridad, la transparencia, la calidez, la solidaridad, la colaboración, la efectividad, el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo y la justicia (CE, arts. 2 y 3).

Así, para efectos de la presente política de transversalización, de los principios hasta aquí enunciados se tomarán los más relevantes para su implementación, usando como base las descripciones a las que puedan referirse en cada instrumento normativo del que se derivan y, añadiendo los aspectos que le dan un enfoque de igualdad de género. Estos principios son:

- a) Eficacia: se refiere al grado de cumplimiento de objetivos y alcance de resultados, asegurando que los beneficios impacten de forma positiva en las personas y contribuyan a eliminar cualquier forma de discriminación en razón de la identidad de sexo o de género.
- b) Eficiencia: se refiere a la relación entre la cantidad de servicios o productos generados (resultados) y los insumos o recursos utilizados o puestos a disposición para alcanzarlos.
- c) Calidad: entendida como el grado de integración que se logra entre los principios de eficacia y eficiencia y que se traduce en la prestación de servicios o generación de productos institucionales que logran satisfacer en la mayor medida posible las denuncias o requerimientos que plantean las personas usuarias, considerando sus necesidades diferenciadas en razón de su identidad de sexo y género.

- d) **Transparencia:** parte del presupuesto de que tanto la información como los criterios, decisiones, procedimientos y resultados tienen un carácter público y contribuyen al ejercicio de los derechos y de la participación de las personas con respecto a los que les atañen, considerando sus necesidades diferenciadas en razón de su identidad de sexo o género.
- e) **Corresponsabilidad:** alude a las actuaciones que expresan el sentirse “parte de” en el cumplimiento de los roles o funciones asignados individualmente o como grupo en congruencia con el desarrollo del rol y de la misión institucionales y de los servicios que presta. Considera que el diseño, implementación y evaluación de la política de transversalización es una responsabilidad de todas las personas sin excepción en todos los niveles y áreas del conocimiento y roles que se desempeñan.
- f) **Gratuidad:** los servicios que la Defensoría del Pueblo brinda de forma gratuita deben procurar eliminar las barreras que limitan el acceso de las personas, especialmente de las personas en situación de doble vulnerabilidad (por su identidad de sexo y género y por su condición socioeconómica).
- g) **Informalidad:** tanto los procedimientos como los servicios institucionales procuran eliminar las barreras formales que impiden u obstaculizan el ejercicio pleno o restitución de los derechos de las personas que por su identidad de sexo o género se encuentran en situación de discriminación o en desventaja.
- h) **Inmediatez:** las peticiones, quejas y denuncias que realice la población que por su identidad de sexo o género se encuentra en situación de discriminación o desventaja y que ponga en riesgo su vida e integridad, deberán ser atendidas de forma inmediata y mediante la aplicación de protocolos.
- i) **Justicia:** este principio se entiende tanto en su sentido jurídico de protección y restitución de los derechos, como en su sentido social; es decir, se refiere a la libertad y a la igualdad de oportunidades (Sen, 1998) como criterios de bienestar. Incluye también las nociones de redistribución y reconocimiento en sentido socioeconómico y cultural respectivamente, frente a los conflictos de clase y de identidad de grupos (Fraser, 1997, p. 20-54).

De forma complementaria la política de transversalización de la igualdad de género en la Defensoría, se fundamenta en los principios de:

- a) **Igualdad y no discriminación:** se refiere al hecho de que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades sin distinción alguna y en particular por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual, “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” (DPE, 2015, p. 39). Incluye la adopción de medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de las y los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.
- b) **Transversalidad:** propone estrategias y evalúa los resultados y el impacto que tienen el desarrollo de un conjunto determinado de acciones (decisiones, políticas, normas, programas, etc.), en la vida de las personas, considerando de forma particular su identidad de sexo, género y su orientación sexual.
- c) **Participación y complementariedad:** reconoce que todas las personas tanto de la sociedad civil

como servidoras y servidores públicos tienen experiencias y conocimientos previos significativos para la comprensión o para la forma como se asume una determinada identidad de sexo, de género y la orientación sexual, las cuales están presentes en el proceso de transversalización.

- d) Integralidad: promueve la unidad entre el ser humano en todas su dimensiones (biológica, psíquica, cognitiva, emocional, etc.) como en la relación que establece con la naturaleza a partir de su identidad de sexo, género u orientación sexual tanto en su sentido individual como colectivo. La integralidad permite orientar las acciones hacia la consideración simultánea de las necesidades prácticas como de las necesidades estratégicas (empoderamiento).
- e) No violencia: propicia el uso de herramientas no violentas en la resolución y transformación de conflictos y abordaje de las diferencias.
- f) Interseccionalidad: integra otros enfoques (étnico, intergeneracional, de pertenencia cultural, de discapacidades y de movilidad humana, etc.) al enfoque de igualdad de género.

2.2 Valores

Tomando como base la Resolución No. 225 DPE-DNRH-2013 (Código de Ética), los valores de la cultura institucional de la Defensoría del Pueblo desde el enfoque de igualdad de género son los siguientes:

- a) Empatía: es la habilidad o disposición de las personas para comprender y responder a las demandas o necesidades diferenciadas en relación con las diversas identidades de sexo, género y orientación sexual.
- b) Ética: implica que las acciones institucionales tienen lugar dentro de un proceso de construcción de una cultura de ejercicio y protección de los derechos humanos y de una sociedad basada en el humanismo, la dignidad, la igualdad y la libertad.
- c) Respeto: es la valoración de las otras personas y el establecimiento de relaciones con base en los principios de libertad, dignidad e igualdad y no discriminación. También se refiere de forma específica al rol de las y los servidores públicos con respecto a la garantía y protección de los derechos humanos y a la no interferencia en el ejercicio de los mismos.
- d) Solidaridad: son las actuaciones individuales y colectivas que se basan en los principios de cooperación, corresponsabilidad y justicia.

III. Objetivos de la política

A partir de los datos obtenidos del diagnóstico y con base en la dinámica de trabajo institucional, se identificaron las áreas de intervención, que toman en cuenta los aspectos más importantes tanto internos como externos del trabajo que se realiza en la Defensoría del Pueblo del Ecuador.

3.1 Objetivos del Plan Estratégico Institucional a los que se alinea la Política de Igualdad de Género.

La Política Institucional de Igualdad de Género se alinea a los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

1. “Incrementar el desarrollo del Fortalecimiento Institucional”.
2. “Incrementar el ejercicio y el respeto de los derechos humanos y de la naturaleza”.

- **Objetivo General de la Política:**

Consolidar el enfoque de igualdad de género en la gestión institucional de la Defensoría del Pueblo de Ecuador.

- **Objetivos Específicos de la Política:**

Las áreas de intervención definidas son: la cultura organizacional y la prestación de servicios externos; para el efecto se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- Transversalizar el enfoque de igualdad de género en la cultura organizacional.
- Proporcionar servicios a la población desde un enfoque de igualdad de género.

3.2 Líneas estratégicas

Para alcanzar cada uno de los objetivos específicos se han definido líneas estratégicas, mismas que permitirán enfrentar de manera adecuada la problemática interna y externa identificada en la Institución.

Es así que para “Transversalizar el enfoque de igualdad de género en la cultura organizacional”; las líneas estratégicas definidas son: a) Incluir el enfoque de igualdad de género en los sistemas; y, b) Institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del Talento Humano.

Las acciones definidas para la línea estratégica “Incluir el enfoque de igualdad de género en los sistemas” se realizarán de acuerdo con el respectivo cronograma de ejecución:

Tabla 3. Acciones de la línea estratégica "Incluir el enfoque de igualdad de género en los sistemas"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	UNIDADES RESPONSABLES*	CRONOGRAMA			
				2016	2017	2018	2019
Transversalizar el enfoque de igualdad de género en la cultura organizacional.	Incluir el enfoque de igualdad de género en los sistemas	Definir estrategias que consideren las necesidades específicas respecto a la igualdad de género en el Plan Estratégico y desagregar los indicadores.	Coordinación General de Planificación				
		Implementar sistemas de seguimiento y evaluación del presupuesto destinado a la igualdad de género.	Coordinación General de Planificación				
		Determinar las variables y modificar los sistemas informáticos que utiliza la DPE en el manejo de su información.	Coordinación Administrativa Financiera y áreas requirentes				

Fuente: Ecuador. Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). *Acciones de la línea estratégica "Incluir el enfoque de igualdad de género en los sistemas"* Quito: DPE.

*Corresponde a la unidad responsable de llevar adelante y coordinar la ejecución de las acciones con el soporte técnico y metodológico del Comité y sus comisiones.

Por otro lado para la línea estratégica "Institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del Talento Humano", se establecieron las acciones y el cronograma de ejecución que se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla 4. Acciones de la línea estratégica "Institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del Talento Humano"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	UNIDADES RESPONSABLES*	CRONOGRAMA			
				2016	2017	2018	2019
Transversalizar el enfoque de igualdad de género en la cultura organizacional.	Institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del Talento Humano	Elaborar e implementar la normativa interna que consolide la política de igualdad de género en las contrataciones de la DPE.	Coordinación de Asesoría Jurídica y Coordinación Administrativa Financiera				
		Crear procesos de educación en igualdad de género dirigidos al personal de la DPE.	Dirección General de Educación				
		Difundir las acciones emprendidas por la DPE en igualdad género.	Dirección Nacional de Comunicación				

Fuente: Ecuador. Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). *Acciones de la línea estratégica "Institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del Talento Humano"* Quito: DPE

* Corresponde a la unidad responsable de llevar adelante y coordinar la ejecución de las acciones con el soporte técnico y metodológico del Comité y sus comisiones.

Finalmente, para el objetivo "Proporcionar servicios a la población desde un enfoque de igualdad de género", se definió la línea estratégica "Implementar el enfoque de igualdad de género en los servicios que presta la DPE a sus usuarios y usuarias externas". Con la finalidad de gestionar y medir la línea estratégica se determinaron las siguientes acciones con su cronograma de ejecución:

Tabla 5. Acciones de la línea estratégica "Implementar el enfoque de igualdad de género en los servicios que presta la DPE a sus usuarios y usuarias externas"

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
				2016	2017	2018	2019
Proporcionar servicios a la población desde un enfoque de igualdad de género.	Implementar el enfoque de igualdad de género en los servicios que presta la DPE a sus usuarios y usuarias externas.	Trabajar con colectivos de mujeres y de género.	Dirección General de Política Pública				
		Incidir en las instituciones públicas para la inclusión del enfoque de derechos y de igualdad de género en los procesos de contratación de servicios.	Dirección General de Política Pública				
		Diseñar protocolos para atención de usuarias y usuarios.	Dirección General Tutelar				
		Realizar procesos educativos en igualdad de género dirigidos a personas servidoras públicas y a la población en general.	Dirección General de Educación e Investigación y unidades desconcentradas				
		Prever un porcentaje de acciones de cada área misional de la DPE, que aporten a la igualdad de género.	Comité y Adjuntías				

Fuente: Ecuador. Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). *Acciones de la línea estratégica "Implementar el enfoque de igualdad de género en los servicios que presta la DPE a sus usuarios y usuarias externas"*. Quito: DPE.

• Indicadores, Metas y Línea Base

Tabla 6. Indicadores del Objetivo Específico "Transversalizar el enfoque de igualdad de género en la cultura organizacional".

No.	Indicadores de género	Descripción	Unidad de medida	Periodicidad	Fuente	Método de cálculo	Línea Base	Meta 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020
1	Índice de percepción del enfoque de género	Se refiere al cambio en la percepción que tienen las y los servidores de la DPE sobre el enfoque de igualdad de género.	Razón	Anual	Dirección Nacional de Educación y Capacitación	Se calcula sobre la base de encuestas realizadas a los servidores y servidoras de la Institución.	71,5% ¹	75%	80%	85%	90%	95%
2	Porcentaje de servidores/as mujeres/hombres de la DPE sensibilizadas/capacitadas/os en enfoque de igualdad de género.	Se refiere al porcentaje de servidores/as de la DPE que participan en procesos educativos sobre enfoque de igualdad de género.	Porcentaje	Semestral	Dirección Nacional de Educación y Capacitación	Número de servidores/as mujeres/hombres de la DPE sensibilizadas/capacitadas/os en enfoque de igualdad de género / Total de servidores/as que ejercen funciones en la DPE.	- ²	10%	20%	40%	60%	80%

3	Porcentaje de hombres y mujeres en la DPE	Se refiere a la participación porcentual diferenciada por sexo y género de hombres y mujeres que conforman el talento humano de la DPE.	Porcentaje	Semestral	Dirección Nacional de Talento Humano	Relación entre los hombres y las mujeres que prestan servicios en la Institución.	47-53	46-54	45-55	44-56	43-57	42-58
4	Porcentaje de indicadores del Plan Estratégico desagregados por sexo y por género	Se refiere al porcentaje de indicadores del Plan Estratégico Institucional planteados para 4 años, que desagregan las metas por sexo y/o género.	Porcentaje	Anual	Dirección Nacional de Planificación e Inversión.	Número de indicadores del Plan Estratégico desagregados por género/ Total de indicadores del Plan Estratégico	0%	0%	80%			
5	Número de sistemas que desagregan la información con enfoque de igualdad de género	Mide el incremento en el número de sistemas informáticos para la atención de usuarios/ usuarias o de uso interno de la DPE que desagregan la información por sexo y género.	Número	Semestral	Dirección Nacional de Tecnología de la Información y Comunicaciones.	Sumatoria de sistemas que desagregan la información con enfoque de igualdad de género	0	1	2			
6	Número de protocolos implementados	Se refiere al incremento en el número de protocolos elaborados e implementados que permitan transversalizar el enfoque de igualdad de género en los macro procesos de talento humano con respecto a la línea de base actual.	Número	Anual	Dirección Nacional de Talento Humano	Sumatoria de protocolos implementados	0	0	1			
7	Número de normas internas que consolidan la política de género	Mide el incremento de normativa interna desarrollada que contribuye a la implementación del proceso de transversalización de enfoque de igualdad de género en la DPE.	Número	Anual	Dirección Nacional de Análisis Normativo e Incidencia en Políticas Públicas	Sumatoria de normas internas que consolidan la política de género	1	2				

Fuente: Ecuador. Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). *Indicadores del Objetivo Específico "Transversalizar el enfoque de igualdad de género en la cultura organizacional"*. Quito: DPE.

Tabla 7. *Indicadores del Objetivo Específico “Proporcionar servicios a la población desde un enfoque de igualdad de género”*

	INDICADORES DE GÉNERO	Descripción	Unidad de medida	Periodicidad	Fuente	Método de cálculo	Línea Base	Meta 2016	Meta 2017	Meta 2018	Meta 2019	Meta 2020
1	Número de protocolos de atención implementados	Mide el incremento en el número de protocolos de atención a usuarias y usuarios de la DPE que incluyen directrices con enfoque de igualdad de género y reconocimiento de las necesidades diferenciadas de hombres, mujeres y personas de diversa identidad sexo-genérica.	Número	Anual	Dirección Nacional de Atención Prioritaria y Libertades	Sumatoria de protocolos de atención implementados	0	1				
2	Número de propuestas y/o recomendaciones para aplicar enfoque de género en la normativa y las políticas públicas.	Se refiere al incremento en el número de propuestas normativas o de lineamientos de políticas públicas que elabora la DPE para promover la igualdad de género a nivel del Estado y sus funciones e instituciones.	Número	Semestral	Dirección Nacional de Investigación e Incidencia en Política Pública.	Sumatoria de propuestas y/o recomendaciones para aplicar enfoque de género en la normativa y las políticas públicas	0	1	2	3	4	5
3	Número de procesos educativos sobre igualdad de género y derechos humanos diseñados	Mide el incremento en el número de procesos educativos diseñados por la DPE para la promoción de la igualdad de género.	Número	Anual	Dirección Nacional de Educación y Capacitación.	Sumatoria de propuestas educativas diseñadas y aprobadas	0	1	2			
4	Número de mujeres/hombres sensibilizadas/capacitadas/os en enfoque de género	Se refiere al número de personas (sociedad civil y servidores/as públicos), que participan en procesos educativos sobre igualdad de género y derechos humanos ejecutados por la DPE.	Número	Semestral	Dirección Nacional Técnica de Educación y Capacitación	Sumatoria de mujeres/hombres sensibilizadas/capacitadas/os en enfoque de género	0	0	0	300	900	2700

Fuente: Ecuador. Defensoría del Pueblo de Ecuador (2016). *Indicadores del Objetivo Específico “Proporcionar servicios a la población desde un enfoque de igualdad de género”*. Quito: DPE.

IV. Monitoreo y evaluación

La Defensoría del Pueblo de Ecuador creará como mecanismo de coordinación un Comité Técnico Ejecutivo Nacional, conformado por representantes de las unidades responsables de la ejecución de la Política Institucional de Género en el nivel nacional, en donde se adoptarán las decisiones políticas y técnicas operativas para su implementación.

El Comité Técnico Ejecutivo Nacional, estará presidido por la o el Defensor del Pueblo o su delegado o delegada y se conformará por las autoridades de las siguientes unidades o sus representantes: Adjuntía de Derechos Humanos y de la Naturaleza, Adjuntía de Usuarios y Consumidores, Coordinación General Administrativa Financiera, Coordinación General de Planificación Institucional y Dirección Nacional de Comunicación.

Este Comité será el encargado de realizar el monitoreo y evaluación de la Política Institucional de Género, de forma trimestral, para el efecto cada unidad registrará sus acciones en el sistema de gestión Gobierno por Resultados (GPR).

La Institución cuenta con el sistema de gestión “Gobierno por Resultados –GPR”, cuya metodología se basa en la de “Cuadro de mando integral⁵”. Este sistema cuenta con una normativa de operación interna aprobada por la máxima autoridad de la entidad a través de la Resolución Nro. 148-DPE-CGAJ-2014, que expide la “Norma técnica de operación de la Metodología y Herramienta de Gobierno por Resultados”.

En este sistema cada unidad integrante tendrá un “proyecto de gasto corriente”, el que se reflejarán todos los indicadores e hitos (actividades) de las acciones específicas a cumplir en función de sus competencias y atribuciones para la implementación de la política de género.

En este proyecto se deberán reportar de manera periódica los avances de acuerdo a lo programado, así como los resultados de los indicadores.



Figura 1. Estructura Operativa del Comité Técnico Ejecutivo Nacional para la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género.

5 Robert Norton y David Kaplan diseñaron el sistema administrativo que mide la gestión de una Institución o empresa bajo cuatro perspectivas: Financiera, Innovación y aprendizaje (Procesos), interna de negocio y clientes (ciudadanía).

Tal como lo establece el “Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos”, expedido en el Registro Oficial a través de la Resolución Nro. 187, la Coordinación General de Planificación Institucional a través de la Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación será la responsable de realizar el seguimiento mensual al cumplimiento de la planificación de todas las unidades responsables de ejecutar la Política Institucional de Género, esta acción se realizará por medio del Sistema Gobierno por Resultados “GPR”. En este proceso se verificará mensualmente los resultados alcanzados en las metas definidas, así como también los medios de verificación respectivos.

La Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación consolidará y analizará la información ingresada en el GPR, para elaborar el correspondiente informe mensual de ejecución que será presentado a las autoridades institucionales, dando alertas tempranas preventivas y/o correctivas que aseguren el efectivo cumplimiento de lo planeado. En caso de ser requerido y con las justificaciones apropiadas se propondrán ajustes en la política con el correspondiente control de cambios documentado.

Por otra parte, la Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación se reunirá formalmente de manera semestral para analizar a través de una reunión denominada “Lecciones aprendidas”, los problemas, causas y estrategias para gestionar de manera eficiente y eficaz la Política Institucional de Igualdad de Género.

El diagrama de flujo que cumple la Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación para ejecutar este proceso se presenta a continuación:

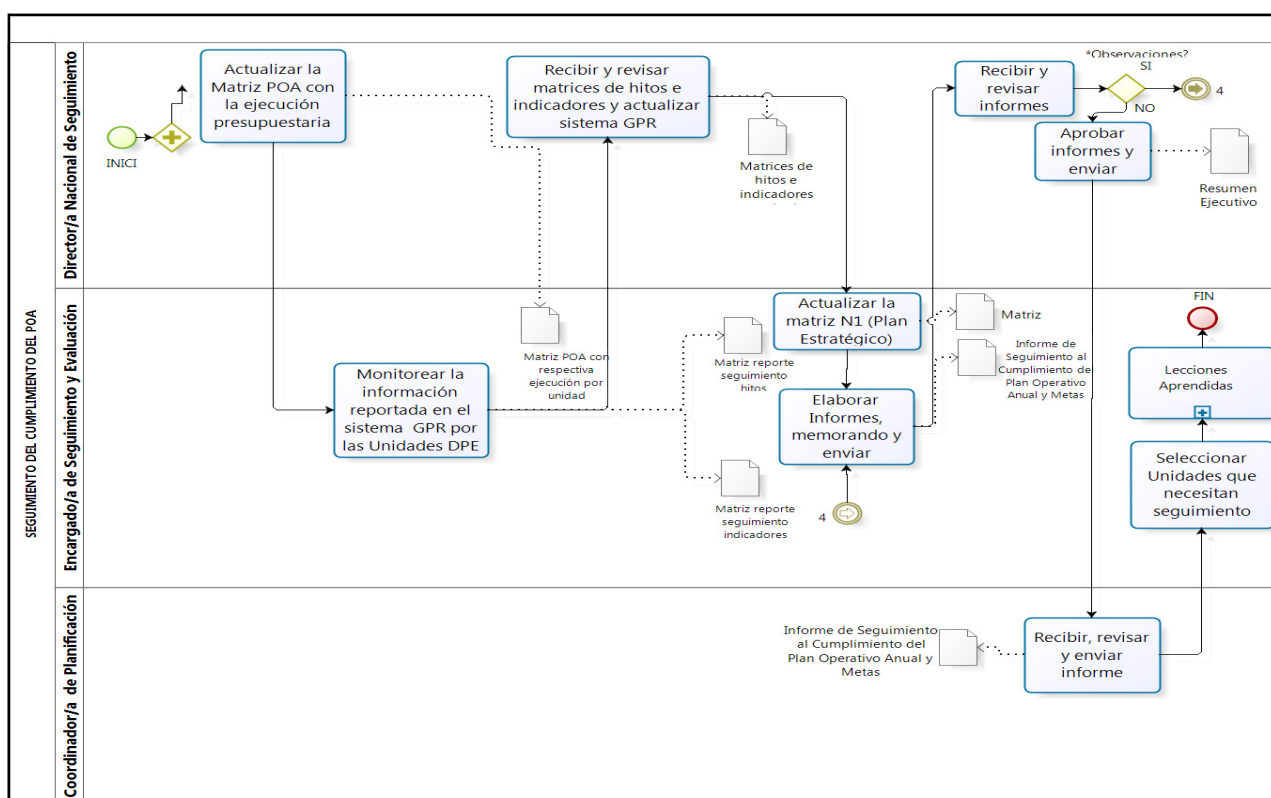


Figura 2. Diagrama de Flujo del Proceso de la Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación de la DPE.

4.1. Actualización de la Línea Base y Diagnóstico de Género

La línea base de los indicadores será actualizada semestralmente con base en los resultados reportados en el Sistema "GPR", una vez que los documentos que respaldan el cumplimiento de los mismos hayan sido verificados por la Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación a través de la metodología establecida por la Institución.

De esta manera se asegura la veracidad de los resultados reportados.

Por otro lado, se realizará la actualización del Diagnóstico de género, mediante una evaluación de término medio para determinar si las causas estructurales de las desigualdades de género identificadas en la Institución persisten, conocer el efecto de las políticas implementadas, y de ser el caso, realizar los ajustes necesarios para poder subsanarlas.

V. Metodología para la implementación de la política o estrategia de implementación

Como se señaló anteriormente la implementación de la política creará una instancia que asumirá la coordinación y seguimiento de la misma, esta instancia corresponde al Comité Técnico Ejecutivo Nacional. Este comité tendrá las siguientes responsabilidades:

- Coordinar la ejecución de la Política de Igualdad de Género con las áreas responsables;
- Crear comisiones especializadas internas para la ejecución de las acciones;
- Actualizar la línea base y el documento de Política de Igualdad de Género;
- Revisar previamente los productos o servicios generados con base en la Política de Igualdad de Género;
- Verificar la calidad de los documentos;
- Brindar soporte técnico y metodológico para la ejecución de las acciones;
- Generar informes semestrales de evaluación del cumplimiento de la Política; y,
- Realizar reuniones regulares de revisión de los avances.

Bibliografía

- Asamblea Constituyente del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 449 de 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2014). Código Orgánico Integral Penal (COIP), publicado en el Registro Oficial, Suplemento No. 180 de 10 de febrero de 2014.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2010). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, publicado en el Registro Oficial, Suplemento No. 303 de 19 de octubre de 2010.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2010). Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, publicado en el Registro Oficial, Suplemento No. 306 de 22 de octubre de 2010.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2013). Ley Orgánica de Comunicación, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 22 de 21 de junio de 2013.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2014). Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 283 de 1 de julio de 2014.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2009). Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 22 de 25 de agosto de 2009.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2009). Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 578 de 9 de abril de 2009.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2012). Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 754 de 19 de julio de 2012.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2009). Ley Orgánica de la Función Legislativa, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 642 de 18 de julio de 2009.
- Congreso Nacional del Ecuador (2003). Código de la Niñez y Adolescencia, publicado en el Registro Oficial No. 737 de 17 de diciembre de 2002.
- Congreso Nacional del Ecuador (2005). Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial, Suplemento No. 167 de 18 de octubre de 2005.
- Congreso Nacional del Ecuador (2004). Ley contra la violencia a la mujer y a la familia, publicada en el Registro Oficial No. 411 de 1 de septiembre de 2004.
- Congreso Nacional del Ecuador (1997). Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, publicada en el Registro Oficial No. 7 de 20 de febrero de 1997.
- Consejo Nacional de Igualdad de Género (2014). Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017.
- Defensoría del Pueblo de Ecuador (2015). Diagnóstico Institucional de Género de la Defensoría del Pueblo del Ecuador.

Defensoría del Pueblo de Ecuador (2013). Código de Ética de los/as servidores/as y trabajadores/as de la Defensoría del Pueblo del Ecuador.

Defensoría del Pueblo de Ecuador (2015). Soporte teórico de introducción a derechos humanos, Quito, Ecuador.

Defensoría del Pueblo de Ecuador (2012). Estatuto Orgánico por Procesos de la Defensoría del Pueblo, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 369 de 26 de noviembre de 2012.

Defensoría del Pueblo de Ecuador. (2015). Guía Metodológica de Capacitación Igualdad y Prohibición de la Discriminación contra la Población LGBTI [documento en revisión]. Quito: DPE.

Defensoría del Pueblo de Ecuador. (2016). Educación en ciudadanía, derechos humanos y buen vivir, manual de implementación para facilitadores y facilitadoras, [documento en revisión]. Quito: DPE.

Distrito Metropolitano de Quito (2007). Ordenanza Metropolitana No. 240 de Inclusión de la Diversidad Sexual GLBTI en las Políticas del Distrito Metropolitano de Quito.

Secretaría Nacional del Planificación y Desarrollo (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.

Ecuador (2007). Plan Nacional de Erradicación de la Violencia de Género hacia la Niñez y Adolescencia y Mujeres, publicado en el Decreto Ejecutivo N0 620 de 10 de septiembre de 2007.

Ecuador (2008). Plan Nacional de Erradicación de Delitos Sexuales en el Ámbito Educativo.

Fraser, Nancy (1997). *Iustitia Interrupta*, Siglo del Hombre Editores y Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

Kaplan, Robert y Norton, David (s.f.). *Cómo utilizar el Cuadro de Mando Integral*, Gestión 2000.

Salgado, Judith (2013). *Manual de formación en género y derechos humanos*. Corporación Editora Nacional, Quito, Ecuador.

Sen, Amartya (1998). *Bienestar, justicia y mercado*, Paidós, España.

Notas al pie de Cuadros

1. La encuesta fue enviada con fecha 25 de septiembre de 2015 a un total de 462 servidoras y servidores de la Defensoría del Pueblo, de los cuales, respondieron 273, sobre la base de los cuales se calculó el indicador.

2. La Defensoría del Pueblo no ha realizado procesos de sensibilización o capacitación en temas de igualdad de género durante el año 2015, sin embargo se realizaron procesos en el año 2013 y varias personas de la Institución de manera particular cuentan con capacitaciones externas, lo que permite la implementación de la presente política.

POLÍTICA
INSTITUCIONAL
DE IGUALDAD
DE GÉNERO
2016 - 2019



QUITO 02 3829670 / 02 3303431
GUAYAQUIL: PBX: 04 2326306