



REGLAMENTO No. GADPM-PREM-2025-002-REG

ECON. JOSÉ LEONARDO ORLANDO ARTEAGA
PREFECTO PROVINCIAL DE MANABÍ

CONSIDERANDO:

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

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

Que, en el numeral 3 del artículo 11 de la Constitución de la República se determina que *“(...) Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. (...) Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento (...)”*;

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

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

Que, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República consagra que *“El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución (...)”*;

Que, el artículo 35 de la Constitución de la República reconoce como grupos de atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado a las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato



infantil, desastres naturales o antropogénicos, estableciendo que el Estado prestará especial protección a las personas que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad;

Que, el artículo 70 de la Constitución de la República garantiza que *“El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”*;

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

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

Que, el artículo 3 numerales 1 y 2 de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad determina que, entre las finalidades de los Consejos Nacionales para la Igualdad, son: *“1. Asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos; 2. Promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación (...)*;

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

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

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

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

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

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

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

Que, el artículo 6 de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta, establece que: “*El Estado, a través de sus organismos y entidades gubernamentales, así como los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Parroquiales, tienen la obligación de promover, proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las*



mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con su derecho a una vida libre de violencia, con libre acceso al empleo en igualdad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios productivos, mediante la adopción de medidas políticas, legislativas, judiciales, administrativas, de control y de cualquier otra índole que sea necesarias, oportunas y adecuadas (...)”;

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

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

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

Que, en el Reglamento a la Ley Orgánica de Consejos Nacionales para la Igualdad se establece en el artículo 1 que, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género es el órgano responsable de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y las personas LGBTI, y responsable de garantizar la igualdad de género;

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

Que, el Pleno del Consejo Provincial de Manabí analizó, discutió y aprobó en sesión ordinaria realizada el 25 de febrero de 2021, notificada en primer debate mediante Resolución No. 005-PLECPM-25-02-2021, y sesión extraordinaria llevada a cabo el 08 de marzo de 2021, notificada en segundo y definitivo debate mediante Resolución No. 001-PLE-CPM-08-03-2021 la Ordenanza para la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, para alcanzar la igualdad, inclusión, garantía plena de derechos y construir una cultura de paz en la provincia de Manabí misma que fue publicada en el Registro Oficial No. 415 de fecha 22 de marzo 2021;

Que, el prefecto de Manabí con fecha 25 de febrero de 2022 expidió el Reglamento general de la Ordenanza para la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, para



alcanzar la igualdad, inclusión, garantía plena de derechos y construir una cultura de paz en la provincia de Manabí;

Que, con fecha 08 de marzo de 2022 se expide la Política Pública para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en la provincia de Manabí No. GPM-DPON-2022-001-PPU;

Que, con fecha 31 de julio de 2023 se expide la política pública para la promoción de los derechos de las personas adolescentes y jóvenes de la provincia de Manabí No. GPM-DPON-2023-001-PPU;

Que, con fecha 28 de junio de 2024 se expide la política pública para el fomento y defensa de los derechos de las personas LGBTIQ+, incentivando su participación activa e inclusión con equidad en la provincia de Manabí No. GADPM-PREM-2024-001-PPU;

Que, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, mediante Resolución Nro. CNIG-CNIG-2024-0001-RESOL, emitida el 25 de julio de 2024, expidió la Norma Técnica para transversalizar el enfoque de género en el sector público;

Que, el objeto de la referida Norma Técnica establece que: *“La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer las directrices técnicas para transversalizar el enfoque de género en la gestión de las entidades del sector público y garantizar el principio constitucional de la igualdad y no discriminación por razones de género.”*;

Que, el artículo 4 de la Norma Técnica antes citada indica:

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

1. Gestión interna.- Se refiere a las políticas internas de la entidad, esto es al área adjetiva relativa al talento humano, las relaciones laborales y la comunicación.

Incluye:

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

1. Gestión externa.- Se refiere a la razón de ser de la entidad, al área sustantiva que regula o ejecuta las políticas públicas, servicios o acciones relativas a las competencias y atribuciones institucionales. Incluye:

1. Normativa;
2. Instrumentos de planificación;

3. Política pública;
4. Estadísticas y conocimientos especializados; y,
5. Participación ciudadana.”;

Que, el artículo 5 de la Norma Técnica ibidem dispone:

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

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

Que, la Disposición Transitoria Primera de la referida Norma Técnica estableció que: *“El Consejo Nacional para la Igualdad de Género en el término de 60 días, elaborará una guía metodológica para la implementación de las orientaciones contenidas en la presente Norma Técnica, que contendrá todos los instrumentos necesarios para su efectiva operatividad.”;*

Que, la Disposición Transitoria Segunda de la Norma Técnica indica que: *“Las instituciones deberán conformar el Comité de Gestión para la Igualdad de Género y enviar el acta de conformación al Consejo Nacional para la Igualdad de Género, para su registro en el término de 30 días desde la notificación de la Norma Técnica.”;*

Que, mediante Oficio Nro. CNIG-ST-2025-0019-OFI, de fecha 07 de enero de 2025, desde la secretaría técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), se realizó la notificación de la Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector Público;

Que, en atención a la Disposición Transitoria Segundo de la Norma Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en el Sector Público, la fecha para enviar el acta de conformación del Comité de Gestión para la Igualdad de Género vence el próximo 18 de febrero de 2025;

Que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí deberá implementar políticas públicas y acciones que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de su gestión, en alineación con los principios establecidos por la Constitución de la República del Ecuador y los instrumentos internacionales de derechos humanos, para garantizar la equidad entre mujeres, hombres y personas LGBTIQ+;

Que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí adoptará medidas eficaces para la prevención de la discriminación, acoso y violencia de género en el ámbito laboral, garantizando un ambiente laboral seguro, inclusivo y libre de violencia, mediante la

implementación de protocolos de prevención, atención y sanción de casos de violencia de género, conforme a la normativa vigente;

Que, en el marco de su gestión externa, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí incorporará el enfoque de género en los instrumentos de planificación, políticas públicas y proyectos institucionales, de manera que se logren identificar y reducir las brechas de género existentes, promoviendo la participación activa de mujeres y personas LGBTIQ+ en la toma de decisiones, en todos los procesos que impacten a la provincia de Manabí;

Que, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, en el ejercicio de sus competencias, velará por la implementación de las políticas, proyectos y acciones en el marco de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, buscando reducir las brechas de desigualdad y garantizar el acceso a los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación por razón de género, para avanzar hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva en la provincia de Manabí;

En ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 50; literal h) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización y artículo 130 del Código Orgánico Administrativo.

RESUELVE:

EXPEDIR LAS DISPOSICIONES PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA TÉCNICA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE MANABÍ

CAPÍTULO I OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Objeto. – Tiene por objeto establecer las directrices para la implementación de la Norma Técnica para la Igualdad de Género, con el fin de transversalizar el enfoque de género en todas las políticas, programas y acciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, garantizando la igualdad y no discriminación por razones de género, dentro de la gestión institucional, la prevención de la violencia de género y la participación activa de mujeres y personas LGBTIQ+ en los procesos de toma de decisiones y de planificación.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. - Las disposiciones del presente Reglamento son de cumplimiento obligatorio para todos los programas, proyectos y acciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, tanto en su gestión interna como externa, en la toma de decisiones y en la formulación de políticas públicas, así como la coordinación con otros entes y organismos nacionales e internacionales, abarcando todas las direcciones de la institución.

CAPÍTULO II

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 3.- Compromiso Institucional. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí se compromete a integrar el enfoque de género de manera transversal en todas las áreas de su gestión interna y externa, garantizando que todas sus políticas internas y externas, programas, proyectos y acciones se ajusten a los principios de igualdad y no discriminación por razones de género, con el fin de implementar procesos que garanticen relaciones laborales internas y servicios o acciones externas que aseguren el respeto, protección, garantía y promoción de los derechos humanos de todas las personas en sus diversidades para su goce, acceso y ejercicio, tanto en el ámbito público como privado.

Asimismo, se promoverá una cultura institucional inclusiva que sensibilice y fortalezca las capacidades del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, para la inclusión del enfoque de género, los derechos humanos y la interseccionalidad en todas las decisiones, procesos y prácticas administrativas, con el objetivo de generar un entorno más justo, inclusivo y equitativo en la institución.

Artículo 4.- Reconocimiento de la igualdad como un principio fundamental para la gestión institucional. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, reconoce la igualdad como un principio fundamental para la gestión institucional y por tanto ratifica su compromiso con la transversalización del enfoque de género, para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, tal como lo establece el artículo 70 de la Constitución de la República.

Este compromiso incluye:

- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para implementar la Norma Técnica para transversalizar el enfoque de género en el sector público.
- Fortalecer la institucionalidad y gestión interna para promover la igualdad y no discriminación de las mujeres y personas LGBTI+ que laboran en la entidad.
- Integrar el enfoque de género en la gestión externa institucional, para la formulación de normativa, políticas, planes, programas y proyectos, en el marco de nuestras competencias, para la garantía de los derechos de toda la población en su diversidad.

CAPÍTULO III

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE GESTIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE MANABÍ

Artículo 5.- Reformas al Reglamento interno de funcionamiento del Comité de Gestión de la Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional y de los Comités Institucionales del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí. - En el Reglamento de

funcionamiento del Comité de Gestión de la Calidad de Servicio y el Desarrollo Institucional y de los Comités Institucionales incorpórense las siguientes reformas:

a) A continuación del artículo 36 agréguese el siguiente Capítulo y artículos:

“CAPÍTULO VII

COMITÉ DE GESTIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 37.- Del Comité de Gestión para la Igualdad de Género. - *El Comité de Gestión para la Igualdad de Género del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, será el responsable de impulsar y realizar el seguimiento a la implementación de la Norma Técnica para transversalizar el enfoque de género en la institución, el cual estará integrado por:*

1. *El prefecto provincial de Manabí o su delegado/a, quien lo presidirá;*
2. *Responsables de las coordinaciones internas de los procesos de Gestión de Planificación e Innovación para el Desarrollo; Gestión de Infraestructura y Gestión Territorial; y Gestión de Desarrollo Económico y Social, o sus delegados/as;*
3. *Titular de la Dirección de Talento Humano o su delegado/a;*
4. *Titular de la Dirección de Comunicación o su delegado/a;*
5. *Titular de la Dirección de Planificación para el Desarrollo o su delegado/a;*
6. *Titular de la Dirección Administrativa o su delegado/a;*
7. *Titular de la Dirección Financiera o su delegado/a; y,*
8. *Equipo gestor para la igualdad de género, de entre los cuáles uno de ellos ejercerá las funciones de secretario/a.*

Si por alguna razón, la coordinación de los procesos recae sobre alguno de los titulares de las direcciones referidas en los numerales del 3 al 7, dicho titular, realizará la delegación respectiva, procurando que el Comité quede conformado conforme lo dispuesto en el presente artículo.

Los miembros del Comité de Gestión para la Igualdad de Género no deberán estar involucrados en procesos legales o administrativos relacionados con discriminación, acoso o violencia de género, ni que tengan deudas por pensiones alimenticias, asegurando la integridad y compromiso ético en el proceso de implementación de la Norma Técnica.

Artículo 38.- Responsabilidades del Comité de Gestión para la Igualdad de Género. - *El Comité tendrá las siguientes responsabilidades:*

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



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

Artículo 39. Equipo Gestor para la Igualdad de Género. - Son las personas que, por designación del Comité de Gestión para la Igualdad de Género se encargarán de coordinar las acciones requeridas para la implementación de la Norma Técnica, así como para la formulación, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad de Género institucional.

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

Artículo 40. Responsabilidades del Equipo Gestor para la Igualdad. - Las personas que cumplan el rol de Gestora para la Igualdad tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Coordinar y elaborar el Plan de Igualdad de Género;
2. Gestionar la implementación del Plan de Igualdad de Género;
3. Realizar el monitoreo y seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad de Género;
4. Elaborar los informes anuales de implementación de la Norma Técnica;
5. Coordinar con el Consejo Nacional para la Igualdad de Género la asistencia técnica para la implementación de la presente norma; y,
6. Las demás que le sean asignadas por parte del Comité.

Artículo 41.- Tipos de sesiones. - El Comité de Gestión para la Igualdad de Género se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias:

Sesiones Ordinarias. - El Comité sesionará ordinariamente cada seis meses. En dichas sesiones se abordarán únicamente los temas determinados en la convocatoria, salvo el caso de que exista una moción de modificación del orden día, misma que deberá contar con la aprobación de la mitad más uno de los miembros del Comité. Las sesiones ordinarias serán convocadas con al menos **cuarenta y ocho (48)** horas de anticipación.

Sesiones Extraordinarias. - El Comité podrá sesionar extraordinariamente por disposición del presidente, o por pedido de cualquiera de sus miembros que tengan voz y voto, y tratará asuntos puntuales, considerados emergentes o impostergables. Las sesiones extraordinarias serán convocadas con al menos **veinticuatro (24)** horas de anticipación.

Toda sesión del Comité iniciará a la hora determinada en la convocatoria, de agotarse el tiempo para el tratamiento del orden del día, el/la presidente/a podrá suspender la sesión y convocarla para un nuevo día, para su continuación.



Si por asuntos relativos a las actividades propias de la gestión no sea posible la realización o culminación de una sesión, previa convocatoria del presidente/ta, la misma se efectuará o reanudará en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

Artículo 42.- Desarrollo de las sesiones. - *Las sesiones del Comité de Gestión para la Igualdad de Género se llevarán a cabo tomando en cuenta lo siguiente:*

- a) Constatación del quorum presente por parte de la secretaría del Comité.*
- b) Instalación de la sesión por parte del presidente/ta del Comité o su delegado;*
- c) Lectura del orden del día a cargo de la Secretaría y aprobación por parte de los miembros del Comité. En este punto, cualquiera de los miembros del Comité podrá solicitar se modifique el orden del día, con la finalidad de incluir alguna temática que sea considerada como importante y necesaria de abordar. La moción presentada podrá ser incorporada siempre y cuando cuente con el respaldo de la mitad más uno de los asistentes;*
- d) Tratamiento, análisis y resolución de los temas constantes en el orden del día, con la participación y propuestas de los miembros del Comité;*
- e) Los miembros del Comité podrán formular propuestas, las cuales serán puestas a consideración y previa autorización del presidente/ta. La secretaría del Comité tomará votación por cada uno de los temas tratados para aprobarlos o negarlos. Las resoluciones deberán contar con el voto de al menos la mitad más uno de sus integrantes;*
- f) Asuntos varios propuestos por los miembros del Comité, en sesiones ordinarias; y,*
- g) Conclusión de la sesión.*

Se podrán instalar las sesiones únicamente con la finalidad de presentar los temas a tratar en el orden del día, estando facultado del presidente o su delegado para disponer el cierre inmediato de las mismas. Los miembros del Comité están permitidos de enviar su votación por cada punto propuesto, dentro de las 48 horas siguientes, dicha votación será registrada por la secretaría del Comité.

Artículo 43.- Quorum. – *Para la instalación de las sesiones ordinarias o extraordinarias del Comité, se requerirá la presencia de al menos la mitad más uno de sus miembros que tienen voto.*

En el evento de no contarse con el quorum correspondiente, el Comité podrá adelantar conocimiento de los asuntos de la convocatoria, pero no podrá adoptar resolución alguna.

El quorum para instalar una sesión se constituirá con la presencia física o través del sistema de videoconferencia, de conformidad a lo dispuesto por el presidente/ta en la convocatoria.

Artículo 44.- Del orden del día. - *El orden del día de las sesiones será establecido por el presidente/ta, considerando la propuesta planteada por el secretario o de quienes integran el Comité.*

El orden del día a tratarse será aprobado por los miembros del Comité asistentes, al inicio de cada sesión, el mismo podrá ser reformado antes de su aprobación a solicitud de cualquiera de los participantes con el voto favorable de la mayoría simple.

Artículo 45.- Expediente de la sesión. - *La secretaria del comité organizará un expediente de cada sesión, el mismo que contendrá la documentación de sustento de cada sesión y de cada punto del orden del día a ponerse en consideración del Comité.*

Artículo 46.- Votación. - *La votación se realizará a favor o en contra de la propuesta de voto o su abstención con los motivos que justifiquen la misma y el voto del presidente/ta tendrá el carácter de dirimente. Las decisiones se adoptarán por la mayoría simple de votos afirmativos de los miembros asistentes a la sesión. Los votos en blanco se sumarán a la mayoría.*

Artículo 47.- Voto electrónico. - *Para la aplicación de lo establecido en el último inciso del artículo 41, cuando los que los temas contenidos en el orden del día sean remitidos para el análisis a cada uno de los miembros del Comité, la votación será remitida a través de los medios que, para el efecto, se encuentren establecidos. El voto podrá estar acompañado de la respectiva motivación.*

El voto electrónico se lo realizará dentro de las 48 horas siguientes al cierre de la sesión sea esta ordinaria o extraordinaria.

Artículo 48.- Voto salvado. - *De existir inconformidad por parte de alguno de los miembros respecto de una resolución a ser adoptada por el Comité, podrá ser expresado como voto salvado con el razonamiento correspondiente y se lo registrará en el acta, o en casos de existir conflicto de intereses de las partes.*

Artículo 49.-Suspensión de la sesión. - *De considerarlo necesario, quien preside el Comité podrá suspender el desarrollo de cualquier sesión por circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor debidamente motivada, con la aprobación de la mayoría simple de los miembros asistentes. En este caso la sesión se podrá reanudar en la misma fecha o en una fecha distinta conforme le disponga el presidente.*

Artículo 50.- Cancelación de la sesión. - *De considerarlo necesario, quien preside el Comité, de manera previa a su realización, podrá cancelar el desarrollo de cualquier sesión, por circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor debidamente motivada. Para el efecto no se requerirá de la aprobación de los demás integrantes.*

Artículo 51.- Actas de las sesiones. - Los resultados de cada sesión se registrarán en la denominada “Acta de sesión” debidamente codificada, que contendrá al menos: lugar, fecha y hora de instalación; nómina de asistentes; orden del día; temas tratados; registro de las disposiciones, directrices y acuerdos del Comité; hora de conclusión; y, firma del presidente y de la secretaría del Comité.

Las actas de las sesiones se reportarán en los informes anuales de implementación de la Norma Técnica.”

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - El Plan de Igualdad de Género Institucional, deberá reflejar el compromiso de la institución para avanzar en la implementación efectiva de políticas públicas inclusivas y equitativas, contemplando estrategias específicas para la promoción de la igualdad de género en los diversos ámbitos de la gestión institucional, así como mecanismos de seguimiento y evaluación para medir su impacto y efectividad.

Comité de Gestión para la Igualdad de Género, velará para que el Plan de Igualdad mantenga coherencia con los objetivos de la institución y las normativas nacionales vigentes.

El Consejo Nacional para la Igualdad de Género, podrá brindar observaciones y recomendaciones para mejorar su efectividad y garantizar su implementación en todo el ámbito de actuación del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí.

SEGUNDA. - De conformidad con la norma técnica, el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, presentará un informe anual detallado sobre el avance en la implementación de la Norma Técnica para la Igualdad de Género, que incluirá de manera clara y completa sobre las acciones realizadas, los resultados obtenidos, los indicadores de seguimiento y las estrategias aplicadas para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

El informe no solo abarcará los logros alcanzados, sino también las dificultades enfrentadas y las lecciones aprendidas durante el proceso con el fin de fortalecer las políticas y prácticas de equidad de género en la gestión pública provincial, posteriormente, será remitido al Consejo Nacional para la Igualdad de Género con el propósito de someterlo a su revisión y seguimiento, permitiendo así un análisis exhaustivo de los avances y la efectividad de las medidas adoptadas.

Este proceso de retroalimentación servirá para identificar áreas de mejora, ajustar las políticas públicas y asegurar que las acciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí sigan alineadas con los principios de igualdad y no discriminación.

TERCERA. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí realizará un seguimiento constante de las políticas y acciones en igualdad de género para asegurar el

cumplimiento de los objetivos de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, mediante mecanismos de monitoreo tanto cuantitativos como cualitativos para evaluar los resultados de las políticas y prácticas adoptadas, identificando áreas de mejora y ajustando las estrategias para optimizar las acciones.

CUARTA. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí implementará medidas para promover la paridad de género en los procesos de selección, contratación y promoción del personal, garantizando igualdad de oportunidades para mujeres, hombres y personas LGBTI+ en todos los niveles jerárquicos.

Se adoptarán políticas para asegurar una representación equitativa en cargos de liderazgo y toma de decisiones, con mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar que se cumplan los principios de igualdad y no discriminación.

QUINTA. - El Plan Anual de Capacitación incluirá programas orientados a sensibilizar y formar al personal en igualdad de género, fortaleciendo sus capacidades en la atención a la ciudadanía y en la implementación de políticas inclusivas.

Se promoverá la comprensión de los principios de igualdad, diversidad y no discriminación, eliminando estereotipos y prácticas discriminatorias en todos los niveles organizacionales.

SEXTA. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí implementará medidas para prevenir, detectar y sancionar la violencia de género dentro de la administración pública provincial, estableciendo protocolos claros para la atención de casos de violencia en el ámbito laboral y en la atención a la ciudadanía.

Se brindará capacitación continua a los servidores públicos de la institución, para identificar y gestionar adecuadamente los casos de violencia, asegurando un tratamiento respetuoso y digno a las víctimas, adoptando las acciones necesarias conforme a las normativas nacionales e internacionales sobre derechos humanos.

SÉPTIMA. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí fomentará la participación activa de mujeres y personas LGBTI+ en los espacios de toma de decisiones, implementando mecanismos inclusivos para asegurar la paridad de género en todos los procesos participativos y de consulta.

Estos mecanismos garantizarán la representación equitativa de estos grupos en las deliberaciones y decisiones clave, promoviendo su involucramiento en la construcción de políticas públicas y fortaleciendo la democracia, la inclusión y la igualdad.

OCTAVA. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí fomentará la coordinación con entidades públicas y organizaciones de la sociedad civil, tanto a nivel provincial como nacional, para garantizar la implementación efectiva de la Norma Técnica para la Igualdad de Género.

Esta colaboración buscará reducir las brechas de género y promover políticas que respeten los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su género, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva.

NOVENA. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí se compromete a implementar todas las medidas necesarias para garantizar la igualdad de género en sus políticas, programas y acciones, promoviendo un entorno inclusivo y libre de discriminación.

DÉCIMA. - El Equipo Gestor para la Igualdad de Género será el encargado de coordinar la implementación y seguimiento de las acciones relacionadas con la igualdad de género, en estrecha colaboración con el Comité de Gestión para la Igualdad de Género y las áreas correspondientes del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí.

UNDÉCIMA. - Todas las dependencias y áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, deberán asegurar que sus actividades y proyectos estén alineados con los principios de igualdad de género, garantizando la inclusión de mujeres, hombres y personas LGBTI+ en los procesos de toma de decisiones y en la planificación de programas y políticas.

DUODÉCIMA. - Encárguese a la Dirección Financiera, Dirección de Talento Humano, Dirección de Innovación y Tecnología, Dirección de Procuraduría Síndica, Dirección de Desarrollo Humano, Dirección de Planificación para el Desarrollo, y en general a las demás direcciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, establecidas en el Estatuto, implementar los mecanismos que faciliten la correcta aplicación de las disposiciones del presente instrumento normativo y de la Norma Técnica para transversalizar el enfoque de género en el sector público.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: En el término de 20 días contados a partir del día siguiente a la suscripción de este Reglamento, se deberá haber realizado la designación del equipo gestor para la Igualdad de género para la coordinación de la implementación de la Norma Técnica al interior de la institución.

Esta designación se la realizará por parte de quien preside el Comité de Gestión para la Igualdad de Género, con base en las propuestas que, para el efecto, remitan las unidades administradas involucradas en el proceso de asignación, y se deberá poner a consideración del Comité para su aprobación definitiva.

De conformidad con lo establecido en este instrumento normativo, se propenderá que las personas designadas como equipo gestor para la Igualdad de Género, pertenezcan a la nómina permanente de la entidad y tengan conocimientos en derechos humanos y género.

Sin perjuicio de lo indicado en el inciso anterior, y por razones institucionales, en el caso de que no fuese posible contar con servidores que sean designados en calidad de integrantes del



equipo gestor para la igualdad de género, y pertenezcan a la nómina permanente, se establece el plazo de un año, contado a partir de la suscripción del presente Reglamento, para que, a nivel institucional, se implementen las estrategias necesarias para que los integrantes del equipo gestor, cumplan con los perfiles establecidos, así como se promoverá la formación y capacitación de aquellos, en derechos humanos y género.

En cualquier caso, la designación de los integrantes del equipo gestor, obedecerá a criterios integridad y compromiso ético en el proceso de implementación de la Norma Técnica.

SEGUNDA. - En el término de 45 días contados a partir de la promulgación del presente Reglamento, el Equipo Gestor para la Igualdad de Género elaborará y presentará la hoja de ruta para la implementación de la Norma Técnica para transversalizar el enfoque de género en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí.

La hoja de ruta deberá ser puesta en conocimiento del Comité para su respectiva aprobación.

TERCERA. - Hasta el 18 de febrero de 2025 se deberá notificar el contenido del presente Reglamento al Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Se deberá adjuntar conjuntamente con este Reglamento, el compromiso institucional con la igualdad de género suscrito por la máxima autoridad ejecutiva de la institución, así como el Acta de conformación del Comité de Gestión para la Igualdad de Género.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento, entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en la página web y Gaceta Oficial de la institución.

Comuníquese.

Dado y firmado en Portoviejo, al 17 de febrero de 2025.

Econ. Leonardo Orlando Arteaga
PREFECTO PROVINCIAL DE MANABÍ

CERTIFICACIÓN

Dictó y firmó el Reglamento que antecede el Econ. José Leonardo Orlando Arteaga, Prefecto Provincial de Manabí, en Portoviejo, al 17 de febrero de 2025.

Comuníquese. -

Lo certifico. – Portoviejo, al 17 de febrero de 2025.

Ab. Joel Alcívar Cedeño
SECRETARIO GENERAL

Elaborado por:	Ab. Rosa Amira Mendoza Loor	Analista de la Subdirección de Políticas y Normas	17/02/2025	
Revisado por:	Ab. Pablo Cedeño Rodríguez	Subdirector de Políticas y Normas	17/02/2025	
Revisado por:	Ab. María Matilde Delgado	Directora de Talento Humano	17/02/2025	
Revisado por:	Econ. Yael Seni Menéndez	Directora de Desarrollo Humano	17/02/2025	
Revisado por:	Econ. Tatiana Pacheco Mendoza	Director de Planificación para el Desarrollo (S)	17/02/2025	
Revisado por:	Ing. Bécquer Briones Véliz	Director de Innovación y Tecnología	17/02/2025	
Aprobado y validado por:	Ab. Marvin Giler Sacoto	Procurador Síndico	17/02/2025	