

## **Información sobre la aplicación de las conclusiones acordadas relacionadas con "El empoderamiento económico de las mujeres en el cambiante mundo del trabajo"**

### **Fortalecimiento de los marcos normativo y jurídico**

**¿Qué acciones específicas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y marcos regulatorios que garantizan la igualdad de género y prohíben la discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo?**

**¿Qué acciones específicas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y regulaciones que defienden el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor tanto en el sector público como en el privado?**

**¿Qué medidas se han tomado para promulgar, fortalecer y hacer cumplir las leyes y políticas para eliminar todas las formas de violencia y acoso contra la mujer en el mundo del trabajo y proporcionar medios de reparación efectiva en casos de ¿incumplimiento?**

A partir del 2018 el Ecuador cuenta con la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM), esta normativa, como su nombre lo indica, contempla la prevención de la violencia de género que puede darse tanto en el espacio público como en el privado.

La LOIPEVM incorpora a breves rasgos y en primer lugar el reconocimiento de los derechos laborales, la igualdad salarial entre hombres y mujeres, esto quiere decir que no exista ningún tipo de discriminación y que se evite el abandono del espacio laboral por causas de violencia, del mismo modo se ampara a las mujeres para que reciban protección en caso de ser víctimas de violencia y/o arbitrariedades dentro su entorno laboral.

Dentro de esta ley es importante destacar el Art. 28 donde se interpela al ente rector de trabajo, ya que menciona puntos importantes como la elaboración de política pública y normativa secundaria de trabajo con enfoque de género, la misma que debe estar direccionada a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, tanto en el sector público como en el privado. En adición, este artículo establece la necesidad de disponer medidas preventivas a la violencia, el desarrollo de programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia al empleo pleno, reconoce permisos y licencias remuneradas a mujeres víctimas de esta violencia, se prevé el fortalecimiento de inspectores e inspectoras del trabajo para remitir a la brevedad casos de violencia contra las mujeres, y por último la efectiva elaboración de protocolos institucionales para que se promueva la denuncias de violencia, acoso laboral y sexual en contra de las mujeres con una efectiva sensibilización para la prevención de la violencia.

Adicionalmente, la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y personas LGBTI 2018-2021 (ANIG), instrumento de planificación nacional, elaborado por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), guía al Estado Ecuatoriano para la garantía de derechos humanos de las niñas,

mujeres y personas LGBTI+. <sup>1</sup> En la ANIG se da cuenta de los desafíos que tiene el país en cuanto a la igualdad y no discriminación.

Dentro de la ANIG existen políticas públicas como la reducción de la carga de trabajo de las mujeres, ampliando la cobertura de los servicios de cuidado, para así poder potenciar sus oportunidades al acceso al empleo adecuado, lo que a su vez conlleva a la disminución de la brecha salarial e impulsará a las mujeres a alcanzar su autonomía y empoderamiento económico. Entre las acciones a tomarse se encuentra el desarrollo de programas de control y supervisión cumpliendo la normativa vigente en cuanto a los derechos de las mujeres trabajadoras.

También se busca generar condiciones que permitan a las mujeres acceder al empleo adecuado, a través del establecimiento de medidas de acción afirmativa e incentivos, programas de formación técnica para mujeres y se espera lograr la promoción del cuidado paterno y materno igualitario con la motivación de las empresas empleadoras.

Se reconoce como política el promover programas y proyectos para asegurar a las mujeres el acceso y el control de los recursos, así mismo facilitar el uso de tecnologías productivas y domésticas ahorradoras de trabajo sobre todo a emprendedoras y personas LGTBI.

De igual manera y como se reporta en el Informe al Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 2020. Entre julio y agosto de 2019, el Ecuador levantó la Segunda Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU), centrada en mujeres de 15 años de edad en adelante, con el objetivo de actualizar la información estadística sobre la prevalencia de los distintos tipos de violencia contra las mujeres, considerando los contenidos de la LOIPEVM. La información recopilada contiene diferentes niveles de desagregación: indicadores tabulados y variables difundidas en nivel nacional, por área geográfica urbano, rural y por provincias, auto identificación étnica, tipos de violencia, ámbitos, estado civil o conyugal, entre otros, considerando siempre el nivel de representatividad estadística de la información que, a la par, permitirán obtener indicadores de seguimiento para la Agenda 2030. (CEDAW, 2020)

Dentro de la información recolectada, a través de la encuesta se constata que a nivel nacional, en el ámbito laboral, a lo largo de su vida, 20 de cada 100 mujeres, experimentaron violencia laboral; encontrando que más del 88% de estos casos no fueron denunciados. Así mismo a nivel nacional 24 de cada 100 mujeres con educación superior han experimentado por lo menos algún hecho de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida. Como datos más recientes, en los últimos 12 meses, 8 de cada 100 mujeres, experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral, de las cuales aproximadamente el 95% no lo denunció.

La información de la Segunda Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU) permite al Estado plantear políticas públicas para la atención a esta problemática.

Por otra parte el CNIG ha brindado asistencia técnica al Ministerio de Trabajo, ente rector de las políticas relacionadas para abordar la violencia de género en el ámbito laboral. De igual manera se mantiene la asistencia técnica y se viabilizan las gestiones pertinentes desde la Mesa interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar, instancia conformada en el año 2019, de la cual el CNIG es la institución coordinadora.

---

<sup>1</sup>[https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda\\_ANI.pdf](https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda_ANI.pdf)

Este espacio de articulación entre Estado, cooperación internacional, academia y sociedad civil, ha realizado procesos de sensibilización a la población sobre la importancia de las trabajadoras no remuneradas del hogar para la reproducción y sostenimiento de la vida y el desarrollo del país. A través de la Mesa, el CNIG ha apoyado, implementado y coordinado talleres y foros nacionales e internacionales, con el fin de dar a conocer la importancia del trabajo remunerado del hogar, y los retos y acciones a implementar para la garantía de los derechos en el ámbito laboral.

En este marco se ha trabajado con el Ministerio del Trabajo (MDT), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Unión Nacional de Trabajadoras del Hogar y Afines (UNTHA), Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL), ONU Mujeres, CARE Ecuador, Universidad Andina Simón Bolívar (UASB).

En el presente año se realizaron dos campañas comunicacionales para la difusión de los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH); la primera que corresponde a la valorización del trabajo remunerado del hogar, realizada en alianza con CIESPAL; y la segunda, sobre el estudio actualizado de la de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar.

Se desarrolló el Taller de Socialización de Medios de Contacto Ciudadano del Ministerio del Trabajo, con el objetivo de socializar este servicio que ofrece el Ministerio del Trabajo para la ciudadanía, enfocado a trabajadoras remuneradas del hogar y el manejo del asistente virtual "Mathilde".

Así mismo, se coordinaron acciones específicas con la Comisión de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social de la Asamblea Nacional para que se declare al 30 de marzo como el día de la Trabajadora Remunerada del Hogar, hecho histórico que fue realidad en marzo de este año con la aprobación de todas y todos los asambleístas de Ecuador.

Como parte de la visibilización de la situación de las condiciones de las TRH, se han realizado tres eventos; el primero, que hace referencia a la socialización del estudio sobre la situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar (TRH), evento que contó con la presencia de aproximadamente 80 personas quienes conocieron sobre los datos estadísticos referentes al trabajo remunerado del hogar.

El segundo, se lo realizó en articulación con la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y tuvo como objetivo dar a conocer los principales avances y retos identificados desde el Estado, empleadores/as y trabajadoras/es para la implementación del Convenio 190 y la Recomendación 206 para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se contó con personas expositoras de nivel regional como diputadas argentinas, presidentes de la Cámara de Comercio e Industrias de Ecuador y participación de los sindicatos regionales de TRH. Este evento tuvo 150 participantes.

El tercero, fue un evento sobre el Convenio 189 de la OIT, a 10 años de su adopción: Avances y desafíos para su implementación en Ecuador, en donde se presentaron los avances y desafíos que tiene el gobierno para la implementación y cómo los medios de comunicación son actores claves para evidenciar la situación del trabajo remunerado del hogar. Se contó con la presencia de 100 participantes.

Otro evento realizado es el Seminario virtual sobre derechos laborales con perspectiva de género, que se llevó a cabo en coordinación con Escuela de la Función Judicial (EFJ), Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) y Mesa

Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar. Evento que tuvo como finalidad reflexionar sobre la importancia de garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones que tienen las partes que conforman una relación laboral, considerando las particularidades que viven las mujeres, hombres y personas LGBTI en el mundo del trabajo. El seminario se desarrolló el 19 y 20 de mayo del 2021, contó con la participación de una jueza de la Corte Constitucional, académicas de la UASB y representantes de instituciones que conforman la Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las TRH. Los temas abordados hicieron énfasis en los cuidados, los derechos de las TRH, la Ley de Apoyo Humanitario, y cómo el género está presente en las relaciones de trabajo. A lo largo de los dos días se conectaron 423 personas, sobre todo abogados y abogadas en libre ejercicio y estudiantes de Derecho.

Además, se ha iniciado un proceso de observancia al Ministerio del Trabajo para conocer cómo se está llevando el registro de adolescentes TRH y si se está cumpliendo con toda la normativa nacional e internacional sobre trabajo remunerado adolescente. En este proceso se pudo conocer el registro, sin embargo, se ha propuesto enviar un documento técnico al MDT sustentando la necesidad de incrementar variables al registro y recomendando la forma en que se podría levantar esta información para un registro adecuado.

Otra acción fundamental es que, con el apoyo de CARE, se ha desarrollado la primera propuesta para realizar el Manual Ilustrado del Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT, capítulo Ecuador, documento que se encuentra listo para la impresión respectiva.

Esta Mesa Interinstitucional ha dado seguimiento continuo y establecido acciones de incidencia para la ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT. El 17 de enero del 2021 la Asamblea Nacional aprobó el Convenio y remitió la Resolución a la Presidencia de la República para el trámite respectivo.

En otro orden de ideas el país cuenta con el Curso de Transversalización del Enfoque de Género en el sector público y privado. Este curso es el resultado del trabajo interinstitucional entre el CNIG, Ministerio de Trabajo y ONU Mujeres e incluye la temática de violencia de género específicamente en el ámbito laboral.

El 4 de febrero se cumplió el evento de presentación del curso ante las instituciones del Estado y la sociedad civil. En abril y mayo de 2021 las primeras instituciones del sector público como: Ministerio de Educación, Consejo Nacional para la Igualdad de Género y Secretaría de Derechos Humanos; y empresas del sector privado como: Construcciones y Prestaciones Petroleras (CPP), cursaron esta capacitación a manera de plan piloto.

Asimismo en el año 2020 el Ministerio del Trabajo emitió el “Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo”, documento que fue elaborado en conjunto con ONU Mujeres y expedido mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la no violencia contra la mujer. “Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público (...)”. (Art. 2)

De igual manera el Ministerio del Trabajo con la Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida (STPTV) elaboraron el curso virtual “Instituciones Seguras y Libres de Violencia contra las Mujeres” con el apoyo de la Agencia de Cooperación Alemana- GIZ; a fin de sensibilizar, prevenir y erradicar la violencia contra la mujeres. Este curso está dirigido a las instituciones del sector público.

## **Aplicación de políticas económicas y sociales para el empoderamiento económico de la mujer.**

**¿Qué medidas se han adoptado para promover el trabajo doméstico y el cuidado remunerado decente en los sectores público y privado?**

**¿Qué acciones e inversiones se han realizado para apoyar la perspectiva de género? infraestructura y servicios de protección y atención social?**

**¿Qué medidas específicas se han implementado para promover el ingreso y reingreso de mujeres? y avance en el mercado laboral?**

En la respuesta a la primera pregunta ya se mencionan algunos de los instrumentos con los que cuenta el Estado Ecuatoriano para promover el trabajo doméstico y el cuidado remunerado decente en los sectores público y privado, principalmente la Agenda Nacional para la Igualdad de Género, documento que cuenta con políticas y lineamientos dirigidos al cuidado y sostenibilidad de la vida con enfoque de género.

Adicionalmente, el CNIG en el marco de la pandemia del COVID-19, elaboró el documento denominado “Lineamientos del Consejo Nacional para la Igualdad de Género frente a la Crisis Sanitaria para su implementación en las instituciones del Estado”, para su observancia ejecución en las Instituciones del Sector Público, el cual fue remitido a las cinco Funciones del Estado, incluidos los Ministerios, los GAD provinciales y a los 221 GAD cantonales. Este instrumento que proporciona líneas de acción para que se adopten políticas públicas con enfoque de género, se elaboró a partir de un diagnóstico de la situación de las mujeres del país.

Con base en los Lineamientos se elaboró un documento con Acciones estratégicas Post Pandemia, con aportes de organizaciones sociales; documento que también fue remitido a las cinco Funciones del Estado, GAD provinciales y GAD cantonales. Este instrumento contiene propuestas específicas de acciones prácticas que podrían aplicar las instituciones para mitigar o contrarrestar los efectos de la pandemia e incluye propuestas para facilitar el empoderamiento económico de las mujeres, considerando como afecta en la vida de las mujeres la sobrecarga de trabajo, especialmente de cuidado.

Por otro lado, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género realiza acciones para el cumplimiento de varias sentencias constitucionales. En este sentido se informa que el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador, emitió la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, el 05 de agosto de 2020. Las disposiciones de la Sentencia apuntan a que se “garanticen progresivamente el derecho al cuidado, ambientes laborales de cuidado, acceso y disponibilidad a espacios, seguros y adecuados a las trabajadoras que se encuentren dando de lactar” (Disposición 3). Entre otras acciones se insta a que “en el plazo de un año, deberán hacer un diagnóstico situacional y contar con todos los indicadores para medir el cumplimiento progresivo del derecho al cuidado, y en el plazo de dos años deberá implementar la política de protección laboral para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia” (Disposición 3); y que “Los entes rectores de las políticas de trabajo, salud, inclusión e igualdad elaborarán e implementarán, de forma participativa, en el que se escuche a organizaciones de mujeres, sindicatos, academia y personas más expertas en el tema, un Modelo de Ambientes Laborales para el Cuidado” (Disposición 7)

En cumplimiento de esta sentencia se ha establecido una Mesa Técnica Interinstitucional y hasta al año 2021 se han realizado las siguientes acciones:

- Elaboración de un documento borrador del Diagnóstico Situacional.
- Elaboración de un borrador de Acuerdo Interministerial e Instructivo de implementación de salas de apoyo a la lactancia materna en el sector público, privado y sociedades de hecho
- Envío de comunicaciones poniendo en conocimiento de las disposiciones contenidas en la ya mencionada sentencia, e indicando de la obligatoriedad de su cumplimiento en cuanto la implementación de salas de apoyo a lactancia en el sector público. Definición preliminar del procedimiento e indicadores de seguimiento y monitoreo, a incluir en el Manual de Ambiente Laborales para el cuidado de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, niñas y niños menores de 3 años del sector público.
- Definición preliminar del procedimiento e indicadores de seguimiento y monitoreo, a incluir en el Manual de Ambiente Laborales para el cuidado de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, niñas y niños menores de 3 años del sector público.

Otra sentencia constitucional importante es la Sentencia No.1894-10-JP/20 del 4 de marzo de 2020, en la que, entre las disposiciones se insta a evaluar la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador y considerar si es necesario su reformulación. Por lo tanto, se consensuó la planificación y puesta en marcha de las acciones para dar cumplimiento a la Sentencia, entre el Ministerio de Defensa, la Secretaría de Derechos Humanos, el Ministerio de Educación y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, con el asesoramiento de la Defensoría del Pueblo. Se establecieron los indicadores para el seguimiento de la política de género de Fuerzas Armadas, y desde el CNIG se solicitó la información pertinente desde el año de su expedición hasta el presente año.

Actualmente se está procesando la información remitida por el Ministerio de Defensa Nacional para la evaluación de esta política. Esta política contempla indicadores sobre el tema de cuidado.

## **Gestión del cambio tecnológico y digital para el empoderamiento económico de la mujer**

**¿Qué acciones específicas se han tomado para apoyar el acceso de las mujeres a las habilidades? desarrollo y trabajo decente en campos emergentes, incluida la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas?**

En el año 2019 el Instituto Nacional de Evaluación Educativa con el apoyo del CNIG desarrolló una investigación sobre el diseño de un instrumento para la inclusión del enfoque de género en el modelo de Factores Asociados de manera que se explique la diferencia en el puntaje de matemática entre hombres y mujeres.

## **Fortalecimiento de la voz, el liderazgo y la toma de decisiones colectivos de las mujeres.**

**Qué esfuerzos específicos se han implementado para apoyar la participación de las mujeres y liderazgo en sindicatos, organizaciones de trabajadores y empleadores organizaciones?**

Como se menciona en otras respuestas el Ecuador cuenta con la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y personas LGBTI (ANI) 2018-2021, este instrumento de planificación nacional, que se alinea al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 contiene 3 macro ejes, 9 temáticas y varias políticas elaboradas por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), que guían al Estado para la garantía de derechos humanos de las niñas, mujeres y personas LGBTI. Se trata de la

estrategia macro para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género.

Para la construcción de la ANI se establecen varios diálogos políticos con los y las titulares de derechos, para recoger sus demandas específicas, este es un proceso participativo que integra a las mujeres y personas LGBTI+ en su diversidad. El resultado de esta acción es un documento que esquematiza estas demandas en líneas de acción que serán implementadas por los entes rectores y ejecutores de las políticas públicas.

Este instrumento se actualiza cada 4 años. Cuenta con un diagnóstico de la situación de las mujeres y personas LGBTI+, el avance de la política pública y, como se mencionó anteriormente, recoge las demandas de la sociedad civil.

La ANI integra a las mujeres pertenecientes a pueblos y nacionalidades, mujeres con discapacidad, mujeres adultas mayores, en situación de movilidad, mujeres del área urbana y rural, tanto en el diagnóstico de situación como en los lineamientos de política pública.

El reto para el Consejo Nacional para la Igualdad de Género es construir la nueva Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2022-2025 y que se amplíen los diálogos participativos para su construcción, de manera que se recojan con mayor precisión las demandas de las mujeres y personas LGBTI+ en su diversidad y fortalecer los procesos de asesoría técnica, de forma que estas políticas puedan implementarse efectivamente.

Por otro lado el CNIG desde la Unidad de Transversalización lleva procesos de articulación con las organizaciones de mujeres y personas LGBTI+. En el marco de estas acciones, el CNIG ha podido tener una aproximación con la organización “Años Dorados”, esta organización solicitó que el Consejo realice gestiones con las autoridades competentes, con el fin de atender las condiciones de salud que atraviesan algunas personas adultas mayores LGBTI+ en el contexto de la pandemia. En respuesta el CNIG solicitó al Ministerio de Salud Pública (MSP) que brinde la atención médica respectiva en sus domicilios, en el marco del Covid-19.

Adicionalmente, como un pedido de carácter general para las personas LGBTI+, el CNIG solicitó que se considere a personas LGBTI+ especialmente, adultas mayores, en los planes de vacunación debido a las condiciones especiales y complejas que muchas veces atraviesan.

Otra acción implementada es que en el marco del Orgullo LGBTI se mantuvo un diálogo con organizaciones de las diversidades sexo-genéricas que conformaron el Consejo Consultivo Ad-Hoc LGBTI, con el fin de establecer una campaña comunicacional que visibilice los derechos humanos de la población LGBTI. Después de mantener una reunión de trabajo con las organizaciones LGBTI se resolvió trabajar una campaña denominada “ODS inclusivos”, la misma que se encuentra publicada en las redes sociales del CNIG.

En otro orden de ideas en el marco del Convenio que el CNIG mantiene con la Fundación Mujer y Mujer se realizó el evento virtual “Atención integral a la salud de las personas LGBTI” con el objetivo de conversar sobre los servicios de salud pública y la accesibilidad de los mismos para la población LGBTI. El 13 de agosto de 2021 se mantuvo una reunión con esta fundación, con el fin de seguir trabajando por los derechos de las mujeres y personas LGBTI.

Por su parte el Consejo Nacional para la Igualdad de Género cuenta con una instancia de participación que es el Consejo Consultivo Ad-Hoc. El objetivo de este Consejo fue la elaboración

de los reglamentos para la conformación del Consejo Consultivo de Mujeres y el Consejo Consultivo LGBTI+.

Actualmente, el CNIG se encuentra realizando las acciones necesarias previas a la convocatoria para la conformación de los Consejos Consultivos. El reglamento del Consejo Consultivo de mujeres establece que estará conformado por mujeres del área urbana, rural, mujeres de pueblos y nacionalidades, afroecuatorianas, montubias, mujeres en situación de movilidad, entre otras aristas. Así mismo el reglamento considera el establecimiento de acciones afirmativas por varias condiciones entre ellas la discapacidad, y establece varios enfoques, entre ellos el interseccional.

## **Fortalecimiento del papel del sector privado en el empoderamiento económico de la mujer**

- **¿Qué esfuerzos se han realizado para alentar a las empresas e instituciones privadas para incorporar las consideraciones de igualdad de género en las políticas y prácticas?**
- **¿Qué medidas se han tomado para aumentar la inversión y el apoyo a las mujeres? empresarios?**

Como se ha mencionado en respuestas anteriores el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, a través de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género (ANIG), recoge las demandas de las mujeres y personas LGBTI+. Uno de los aspectos a considerar en la nueva ANIG 2022-2025 es el fortalecer el papel del sector privado en el empoderamiento económico de las mujeres y considerar las demandas de las mujeres empresarias, a través de diálogos políticos.

Finalmente y como se ha mencionado con anterioridad es necesario fortalecer los procesos que aportan a la transversalización del enfoque de género en el Estado como la formulación participativa de la Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI+ 2022-2025 y apuntar a su efectiva implementación.

Compilado por	Aprobado por:	Fecha	Autorizado por:
Janina Duque Especialista de Observancia, Seguimiento y Evaluación (OSE) Tiffany Cobo Pasante OSE	Cecilia Manzo Directora Técnica	28 de septiembre de 2021	María Isabel Espinosa Secretaria Técnica

## Referencias

Informe CEDAW, 2020. Décimo Informe del Ecuador sobre el cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en virtud del artículo 18 de la Convención con arreglo al procedimiento simplificado de presentación de informes.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018. Agenda Nacional para la Igualdad de las Mujeres y Personas LGBTI 2018-2021. Quito-Ecuador.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2020. Lineamientos del Consejo Nacional para la Igualdad de Género frente a la crisis sanitaria, para su implementación en las instituciones del Estado. Quito-Ecuador.

Informes nacionales e internacionales elaborados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género.