

#NOHAYEXCUSA
PARA LA VIOLENCIA



POLITICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS



LAS ESTADÍSTICAS
HABLAN
PERO NUESTRAS
ACCIONES
DEBEN GRITAR



Art. 1.- Objeto.- Implementar políticas de igualdad de género institucional que, siendo transversales a los procesos administrativos y técnicos del Instituto Nacional de Estadística y Censos, en adelante INEC, garanticen igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuya a la eliminación de las brechas sociales, laborales y erradique la discriminación por motivos de género, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, diferencias culturales, económicas, ofreciendo un entorno adecuado y propicio para desarrollar sus actividades, en especial aquellas que realizan labores de campo; así como transversalizar el enfoque de género tanto en el ámbito administrativo, cuanto en las operaciones estadísticas que se ejecutan en el Instituto; y, la producción de información desagregada por sexo que aporte a la toma de decisiones y la planificación basadas en la evidencia.

Art. 2.- Ámbito.- La presente Resolución es de cumplimiento obligatorio, y rige para las y los servidores/as y trabajadores/as que laboran en el INEC, bajo cualquier modalidad contractual sea ocasional, permanente o se encuentre bajo contrato civil de servicios profesionales, técnico especializado o en calidad de pasantes o practicantes.

Adicionalmente, las disposiciones de la presente resolución serán aplicables para aliados estratégicos, proveedores, clientes, consumidores, miembros de un consorcio, contratistas, consultores, subcontratistas, asesores, representantes, usuarios y corresponsales; y, demás partes interesadas con las que la Institución interactúa directa o indirectamente.

Art. 3.- Marco general de la Política de Equidad e Igualdad de Género.- El INEC, se encuentra comprometido con ejecutar y coadyuvar en la aplicación de políticas públicas y tratados internacionales, encaminados a lograr la equidad e igualdad de género, de manera que esta constituya un eje transversal en los objetivos, políticas, programas, estrategias, capacitaciones y formaciones de la gestión institucional.

En este sentido, el INEC transversalizará en sus planes, programas y proyectos, el enfoque de género que permita la igualdad de oportunidades laborales y de formación profesional, buscando adoptar e implementar las medidas requeridas para eliminar toda forma de discriminación, inequidad, acoso o violencia de cualquier índole, que afecte de manera directa o indirecta a las y los servidores/as y trabajadores/as.

Art. 4.- Objetivos o ejes de la Política de Equidad e Igualdad de Género. - Para ejecutar e implementar esta política, el INEC se encargará de:

- a) Implementar la equidad e igualdad de género como eje transversal en las estrategias, objetivos, políticas, programas, proyectos y capacitaciones de las áreas técnicas y administrativas del INEC.





- b) Brindar a las y los servidores/as y trabajadores/as del INEC, un ambiente laboral de respeto a los derechos y a la dignidad, que promueva la igualdad de género, garantizando un ambiente libre de toda forma de discriminación, intimidación, maltrato, acoso o conductas violentas, que fomente el desarrollo personal y profesional.
- c) Generar, recolectar y analizar estadísticas y datos para la evaluación de la instrumentación de la política pública con enfoque de género y desagregación; así como, para la mejora del sistema estadístico nacional.
- d) Fomentar el uso de indicadores que midan eficientemente las necesidades de las y los servidores/as y trabajadores/as del INEC, con criterios de productividad y rentabilidad.
- e) Desarrollar acciones de prevención y respuesta a la violencia basada en género, incluido el acoso sexual.

Art. 5.- Principios básicos a aplicarse en la Equidad e Igualdad de Género. -
En el ejercicio de los derechos a la integridad personal, y a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, se adoptarán las siguientes actividades:

- a) Promover la igualdad de género partiendo desde el nivel directivo: entendido como el compromiso de las máximas autoridades para lograr cambios estructurales integrales, que se expresen en metas y objetivos transversales, asociados a indicadores de gestión y que sean planteados a largo plazo, fomentando estructuras culturales que permitan que la igualdad de género se convierta en un valor compartido por todos los que conforman la Institución.
- b) Tratar a todos los hombres y mujeres que laboran en la Institución de forma equitativa al respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación: lo cual implica que las y los servidores/as y trabajadores/as disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en un ambiente de respeto a sus derechos y libre de conductas y comportamientos que atenten contra la equidad e igualdad de género o fomenten el acoso de cualquier naturaleza.
- c) Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de las y los servidores/as y trabajadores/as: lo cual implica evitar reforzar estereotipos de género al momento de elaborar planes de salud, de seguridad, y al estructurar equipos de trabajo; así como, establecer condiciones adecuadas en el espacio laboral, con el fin de preservar la salud física y mental de todos los colaboradores.





- d) Promover la formación y el desarrollo profesional de las y los servidores/as y trabajadores/as, con líneas directas de acción a través de la capacitación que tome en cuenta las necesidades particulares de los hombres y las mujeres.
- e) Fomentar la participación de mujeres en los diferentes procesos de contratación que desarrolla el INEC, a fin de promover valores que rompan paradigmas de género, y en aplicación de los principios enmarcados en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública
- f) Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género, con el fin de mejorar constantemente el escenario de igualdad de género.

Art. 6.- Compromisos y obligaciones para la implementación y seguimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género. - Para mantener un sistema de gestión que permita fomentar una cultura organizacional que incluya la equidad e igualdad de género, las autoridades, y las y los servidores/as y trabajadores/as encargados/as de ejecutar e implementar la política institucional, deberán observar lo siguiente:

- a) Demostrar compromiso hacia la Institución para velar por el cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género, para lo cual se apoyarán en el Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- b) Velar porque las atribuciones y responsabilidades asignadas a cada una de las unidades administrativas y operativas observen aspectos relacionados con la equidad e igualdad de género.
- c) Observar la transversalidad del enfoque de género en todos los servicios, productos, información y datos que se generen en las diferentes unidades administrativas y operativas.
- d) Proponer acciones necesarias para proveer productos y servicios con enfoque de equidad de género a la ciudadanía, vigilando que éstos consideren las necesidades específicas de las mujeres, y que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- e) Sensibilizar al personal de la Institución respecto de la importancia de sus actividades y responsabilidades diarias, para aportar al cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género.





- f) Institucionalizar el enfoque de equidad de género en la gestión del talento humano, reduciendo las brechas detectadas en los diagnósticos anuales, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, para lo cual se promoverá y velará por la inclusión de la equidad e igualdad de género dentro de los procesos establecidos en las Gestiones de: Desarrollo Organizacional, Seguridad y Salud Ocupacional y Manejo Técnico y Administración del Talento Humano, en el marco de los cuerpos normativos que las rigen.
- g) Posicionar, difundir y apoyar la Política de Equidad e Igualdad de Género de manera centralizada y desconcentrada a nivel institucional.
- h) Incorporar la transversalidad de la Política de Equidad e Igualdad de Género en los planes, programas, proyectos, estrategias y actividades institucionales, dentro del ámbito de sus competencias.
- i) Promover transformaciones y fomentar una cultura organizacional orientada hacia el respeto a la igualdad, libre de violencia, acoso y discriminación de cualquier tipo.
- j) Brindar las facilidades y otorgar los permisos necesarios para dar cumplimiento irrestricto de los derechos que asisten a las servidoras y trabajadoras que se encuentren en período de lactancia, y las y los servidores/as y trabajadores/as que requieran asistir al cuidado urgente de sus hijos en el marco de los cuerpos normativos que las rigen.
- k) Reportar al ente rector en materia de trabajo por los canales de comunicación definidos, las consultas, quejas y denuncias sobre actos o posibles actos en contra de la Política de Equidad e Igualdad de Género; así como cualquier forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta.
- l) Incentivar y promover a través de los medios oficiales las buenas prácticas de consultas, quejas y denuncias sobre la base de una creencia razonable de actos o posibles actos que fomenten la desigualdad, la discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, mediante el protocolo de atención definido por el INEC.
- m) Velar por la mitigación y eliminación de la desigualdad, la discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole en el espacio laboral de la institución.

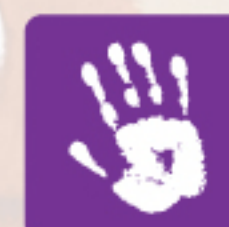




Art. 7.- Compromisos y obligaciones generales de las y los servidores/as y trabajadores/as. - Las y los servidores/as y trabajadores/as, dentro de sus actividades diarias deberán observar en su comportamiento lo siguiente:

- a) Participar de manera activa en la promoción de un entorno libre de discriminación, violencia o acoso en el espacio laboral de la Institución.
- b) Asistir y participar de manera activa en los eventos de difusión, capacitación, y otros que el INEC realice en este ámbito.
- c) Contribuir con el aporte de información que se pudiera generar en el ámbito de sus competencias y que aporten a la implementación y ejecución de la Política de Equidad e Igualdad de Género.
- d) Erradicar en su comportamiento actuaciones que mantengan patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad de género.
- e) Impedir cualquier acto de acoso laboral o sexual o aquellos que generen discriminación o violencia basada en género, en el lugar de trabajo o en las actividades que se cumplen como producto de la relación laboral o contractual.
- f) Proporcionar de manera consciente información o datos reales relacionados con igualdad de género y violencia basada en género, sin ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros para encubrir tales actos.
- g) Denunciar o informar a las autoridades pertinentes cualquier señal de actos o posibles actos de discriminación, violencia o acoso, conforme lo establezca el protocolo definido por la Institución y las leyes nacionales relacionadas.
- h) Utilizar siempre lenguaje respetuoso con las y los compañeros/as de trabajo y en la atención a usuarios internos o externos, evitando bajo cualquier circunstancia utilizar lenguaje sexista u ofensivo que atente contra la dignidad de las personas o que implique cualquier tipo de discriminación o desigualdad de género en el ámbito laboral o contractual.

Art. 8.- De las denuncias y atención de casos de discriminación, acoso y cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral o contractual. - Todo tipo de conducta o actividad que contravenga la Política de Equidad e Igualdad de Género deberá ser notificada a la Dirección de Administración de Recursos





Humanos para ejercer el control y tomar las medidas preventivas y correctivas del caso, con base en los protocolos establecidos por el Ministerio del Trabajo o los propios establecidos por Institución de conformidad con la normativa vigente.

Para el tratamiento de consultas, denuncias o situaciones que requieran de protección especializada, como en los casos de las víctimas de violencia de género y acoso laboral o sexual, se atenderá de manera oportuna y coordinada con las entidades competentes para conocer este tipo de casos, con el fin de tomar las medidas administrativas y judiciales pertinentes, hasta la culminación de las investigaciones a que hubiera lugar.

Toda denuncia de este tipo se tramitará y protegerá con la debida reserva y confidencialidad, con el objeto de evitar cualquier forma de represalia y/o revictimización.

De igual manera, estos casos se pondrán en conocimiento del Comité de Igualdad de Género del INEC para que, en el ámbito de sus competencias,

proponga o tome acciones preventivas para evitar que sucedan este tipo de conductas y actos de discriminación, acoso y/o violencia de cualquier tipo.

Elaborado por:	Pablo Rodríguez	Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional	
	Maribel Muñoz	Responsable Gestión de la Normativa Interna	
Revisado por:	Pamela Rivera	Directora de Administración de Recursos Humanos	
	María Dolores Zambrano	Directora de Comunicación Social	
	Marco Boada	Director de Asesoría Jurídica	
	Andrés Tipán	Coordinador General Administrativo Financiero, subrogante.	
	Jorge García Guerrero	Presidente del Comité de Igualdad de Género	





Buenas cifras,
mejores vidas



LAS ESTADÍSTICAS
HABLAN
PERO NUESTRAS
ACCIONES
DEBEN GRITAR

www.ecuadorencifras.gob.ec

#NOHAYEXCUSA
PARA LA VIOLENCIA