

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

SUMARIO:

Págs.

FUNCIÓN EJECUTIVA

ACUERDO:

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL:

424	Expídese la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador del 2023	2
-----	--	---

RESOLUCIÓN:

DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS.

0011-NG-DINARP-2023	Declárese la base de datos otorgada por la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil como registro público, e incorporarla como parte del Sistema Nacional de Registros Públicos	40
---------------------	---	----

**PUBLICADO EN LA ORDEN
GENERAL MINISTERIAL
No. 187 DE 22-NOV-2023**



**MINISTERIO
DE DEFENSA
NACIONAL**

ACUERDO MINISTERIAL N ° 424

**Luis Lara Jaramillo
GENERAL DE DIVISIÓN (S.P)
MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL**

CONSIDERANDO:

Que el artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, determina:
“Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales (...) 8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.”;

Que el artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, sobre los derechos y sus principios de aplicación, preceptúa: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”;

Que el artículo 66 números 3 y 4 de la Constitución de la República del Ecuador reconocen y garantizan a las personas el derecho a la integridad física, psíquica, moral, sexual, igualdad formal, no discriminación y una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; para lo cual, el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia;

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

Que el artículo 154 Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión. (...)”;*

Que el artículo 158 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que las Fuerzas Armadas es una institución de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos;

Que el artículo 331 ibídem, señala: *“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”;*

Que los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, proclaman que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna;

Que el artículo 1, número 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José, publicada en el Registro Oficial N° 801 de 6 de agosto de 1984, determina: *“Los Estados Partes de esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna. (...)”;*

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 153 de 25 de noviembre de 2005, en su artículo 1 establece: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural civil o en cualquier otra esfera.”;*

Que el Estado ecuatoriano ha suscrito y ratificado instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos de las mujeres como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer” (Convención Belén Do Pará, Brasil, 1994);

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, (Convención De Belem Do Para), establece en su artículo 4, que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos;

Que la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, insta a los Estados Miembros *“a velar porque aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.”*; y la Resolución 1889 del mismo organismo, *insta a los Estados Miembros “a que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos, la planificación posterior de los conflictos y la consolidación de la paz, incluso procurando que participen más en la adopción de decisiones políticas y económicas(...)”*;

Que el artículo 5, numeral 4, de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, contempla como principio institucional la igualdad y equidad de género, *“Garantiza la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidad entre hombres y mujeres procurando la igualdad real que compense la desigualdad histórica del género femenino.”*;

Que el Plan Nacional para el Buen Vivir, en su objetivo 9 en cuyo acápite consta *“Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia”*, el cual señala: *“Garantizamos a todas las personas el respeto a los derechos humanos y el acceso a la justicia. Queremos una igualdad entre hombres y mujeres que proteja, en forma integral, a niñas, niños y adolescentes. Promovemos una justicia social, solidaria, imparcial, democrática, intergeneracional y transnacional.”*;

Que el Ministerio de Defensa Nacional incorpora la visión de Derechos Humanos y Género al interior de las Fuerzas Armadas a través de la Agenda Política de la Defensa, la cual contempla los Derechos Humanos como un campo de acción en la conducción política de la defensa, y dentro de este campo señala como acciones a realizar: la promoción de políticas de derechos humanos y derecho internacional humanitario, políticas para la igualdad de

género y no discriminación, normativas, buenas prácticas, prácticas de convivencia y respeto a la identidad cultural de sus miembros sobre la base de los principios orientadores en contra de la discriminación racial y cultural; además de crear mecanismos internos para la participación de la mujer en pie de igualdad.

Que en ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 154, numeral 1, de la Constitución de la República y el artículo 128 del Código Orgánico Administrativo.

Acuerda:

Art. 1. Expedir la **POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR DEL 2023**, acorde al siguiente texto:

POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR 2023

A. PRESENTACIÓN

La Constitución de la República del Ecuador determina en su artículo 11 que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades. Ese principio se complementa con las medidas de acción afirmativa que promueven la igualdad de todos los ciudadanos.

En la defensa nacional, la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación se expresan en la **Política de Género de las Fuerzas Armadas**, instrumento fundamental para prevenir todas las formas de discriminación en la institución armada; fortalecer la igualdad de oportunidades en la carrera militar; prevenir y reducir la violencia de género; promover la protección integral de los derechos humanos; incrementar la presencia de personal femenino en las Fuerzas Armadas; reducir la discriminación laboral y, en general, asegurar el bienestar del personal militar.

Las políticas de género tienen como horizonte la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la defensa y como principio hacer posible que se superen los desequilibrios existentes y que se enfrenten las nuevas formas de discriminación.

La expedición de la Política de Género de las Fuerzas Armadas constituye un reconocimiento al sacrificio permanente de las mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas, que muchas veces deben dejar de lado su familia y su bienestar, para cumplir al sagrado juramento de defender a la Patria y proteger a los ecuatorianos.

Grad. (S.P.) Luis Lara Jaramillo
MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL

ANTECEDENTES

El Ministerio de Defensa Nacional emitió en el año 2013 la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, la cual que consideraba 4 objetivos macro con sus respectivas políticas de ejecución, promoción e implementación. Esta política, ha permitido mejorar las condiciones laborales, normativas, educativas, y otros aspectos del bienestar del personal militar en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Es preciso considerar que la política de género responde a determinados contextos históricos, sociales, económicos y culturales. Por lo que se determinó la necesidad de actualizar la política debido a los cambios sociales internos, considerando la situación en estos momentos de las Fuerzas Armadas. Hay que decir que dichos contextos son dinámicos, cambiantes y progresivos; motivo por el cual, el Ministerio de Defensa Nacional como ente rector de la política estratégica del sector Defensa y sensible a las nuevas realidades socioculturales en los escenarios mundiales, regionales y locales, realizó una evaluación a la política de género emitida en el 2013. Esta evaluación se sistematizó en un informe en el cual se identifica las necesidades de cambio y los pilares sobre los cuales debe implementarse una actualización de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

La actualización de esta política tiene como premisa fundamental la aplicación de un enfoque integral basado en género, con la finalidad de garantizar su respeto y el de los derechos humanos de las y los miembros de Fuerzas Armadas.

Es así que esta política contribuye a velar por el bienestar del personal militar y el correcto desempeño de las Fuerzas Armadas del Ecuador en la consecución de sus objetivos institucionales al servicio de la Defensa Nacional y de la Patria.

B. OBJETIVOS

1. Objetivo general

La política de género de Fuerzas Armadas busca impulsar la inclusión y la transversalización del enfoque de género al interior del sector Defensa, a través de la promoción de principios de equidad, igualdad de oportunidades y cero tolerancia frente a las violencias basadas en género; con el fin de eliminar las brechas en materia de igualdad y no discriminación y fortalecer la estructura institucional en Fuerzas Armadas.

2. Objetivos Específicos

La política de género de Fuerzas Armadas, establece los siguientes objetivos específicos en el Sector Defensa:

- Prevenir la violencia de género;
- Incrementar la participación del personal femenino en todos los ámbitos;
- Fortalecer la protección integral de los derechos humanos del personal; e,
- Impulsar el bienestar del personal.

C. MARCO NORMATIVO

La Constitución del Ecuador (2008), conforme el compromiso histórico del Estado garantiza el derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia, a la igualdad ante la ley y no discriminación, a la participación en igualdad de condiciones, y al derecho a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva.

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

En tal virtud, el Ecuador con miras a garantizar los derechos humanos sin discriminación, ha ratificado los diferentes tratados internacionales y pactos en materia de derechos humanos y ha apoyado

iniciativas derivadas de los compromisos adquiridos. Entre algunos de ellos se exponen los siguientes:

1. Instrumentos Internacionales ratificados por el Ecuador con relación a la política de género, entre otros:

- a. Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José". (firmada el 22 de noviembre de 1969 y ratificada el 08 de diciembre de 1977).
- b. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (firmada el 17 de julio de 1980 y ratificada el 09 de noviembre de 1981).
- c. Convención sobre los Derechos del Niño, (Ecuador firma el 26 enero de 1990 y ratifica el 23 de marzo de 1990).
- d. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará"-OEA-. (Ecuador firma el 10 de enero de 1995 y ratifica el 30 de junio de 1995).
- e. Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e Intolerancia (Ecuador firma el 06 de junio de 2013 y entró en vigor el 20 de febrero de 2020).
- f. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Ecuador firma 29 septiembre de 1967 y ratifica el 06 de marzo de 1969).
- g. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (Ecuador firma en 1999 y ratifica el 2002).
- h. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (Ecuador firma el 17 de noviembre de 1988 y ratifica el 10 de febrero de 1993).
- i. Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados, (Ecuador firma el 6 septiembre de 2000 y los ratifica el 07 de junio de 2004).
- j. Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, adoptada en el año 2000, y sus posteriores Resoluciones.

2. Instrumentos Jurídicos Nacionales

- a. Constitución de la República del Ecuador.
- b. Código de Trabajo.
- c. Código Orgánico Integral Penal.

- d. Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público
- e. Ley Orgánica del Servicio Público.
- f. Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.
- g. Ley de Seguridad Pública y del Estado.
- h. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
- i. Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

3. Políticas Nacionales

- a. Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030.
- b. Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025.

4. Instrumentos de Planificación y Normativa Institucional

- a. Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2007.
- b. Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas 1992, última reforma, 2016.
- c. Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas 2023.
- d. Reglamento a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2023.
- e. Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, 2009.
- f. Política de la Defensa Nacional del Ecuador, 2018.
- g. Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013
- h. Directiva CCFFAA-G-3-mp-2020-001-DIR, "Planificación y preparación de la Participación del personal de FF.AA. en operaciones de mantenimiento de paz y/o ayuda humanitaria, en el marco de los acuerdos internacionales y de la ONU", 2020.

D. PRINCIPIOS

Los principios son enunciados que, contienen exigencias normativas derivadas de la dignidad humana y de la misma condición de persona. En materia de la presente política, sin perjuicio de lo dispuesto en la Constitución y la normativa infraconstitucional, se observaran los siguientes principios:

Igualdad y no discriminación en razón de género.- Conforme a la Constitución "*todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades*"¹. En este marco constitucional, al

¹ Constitución de la República del Ecuador, art. 11 numeral 2.

interior de las Fuerzas Armadas, se prohíbe toda forma de discriminación, reconocida ésta como una diferencia de trato que consiste en forma explícita en distinciones basadas en el género.

Igualdad y equidad de género.- “Garantiza la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidad entre hombres y mujeres procurando la igualdad real que compense la desigualdad histórica del género femenino”.² El enfoque de género es transversal a todas las actividades que se desarrollen dentro de Fuerzas Armadas.

Interculturalidad.- Es la “presencia e interacción equitativa de diversas culturas. Generación de expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo”.³

Diversidad.- “Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas”⁴.

No revictimización.- “Se las protegerá de cualquier amenaza u otras formas de intimidación”⁵. Se prohíbe toda acción u omisión que empeore el estado físico y/o psicológico de la víctima, al momento de revivenciar en cada ocasión el hecho.

Progresividad y no regresividad.- “El Contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas”.⁶ El principio constitucional de no regresividad de los derechos: Implica que si un derecho constitucional, al momento de su reconocimiento o desarrollo, alcanzó determinado nivel de protección, dicho nivel, no puede ser menoscabado a partir de una regulación normativa. Por lo tanto, este principio de no regresividad se constituye en un límite a la potestad legislativa y al principio de libertad de configuración normativa, en tanto todo acto normativo que guarde relación o regule un derecho constitucional, debe respetar su grado de protección expresamente reconocido, so pena de incurrir en una inconstitucionalidad.⁷

2 Ley Orgánica de Personal y disciplina de las Fuerzas Armadas, art. 5 numeral 4.

3 Ley Orgánica de Personal y disciplina de las Fuerzas Armadas, art. 5 numeral 5.

4 Citado en el Glosario feminista para la igualdad de género, Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Quito, 2017, pág.43.

5 Constitución de la República del Ecuador, art. 78

6 Constitución de la República del Ecuador, art. 11 numeral 8.

7 Corte Constitucional, sentencia No. 037-16-SIN-CC

E. SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR DEFENSA

En el año 2009 se instituyó la Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario dentro de la Estructura Orgánica por Procesos del Ministerio de Defensa Nacional, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 250 de 2 de mayo de 2009.

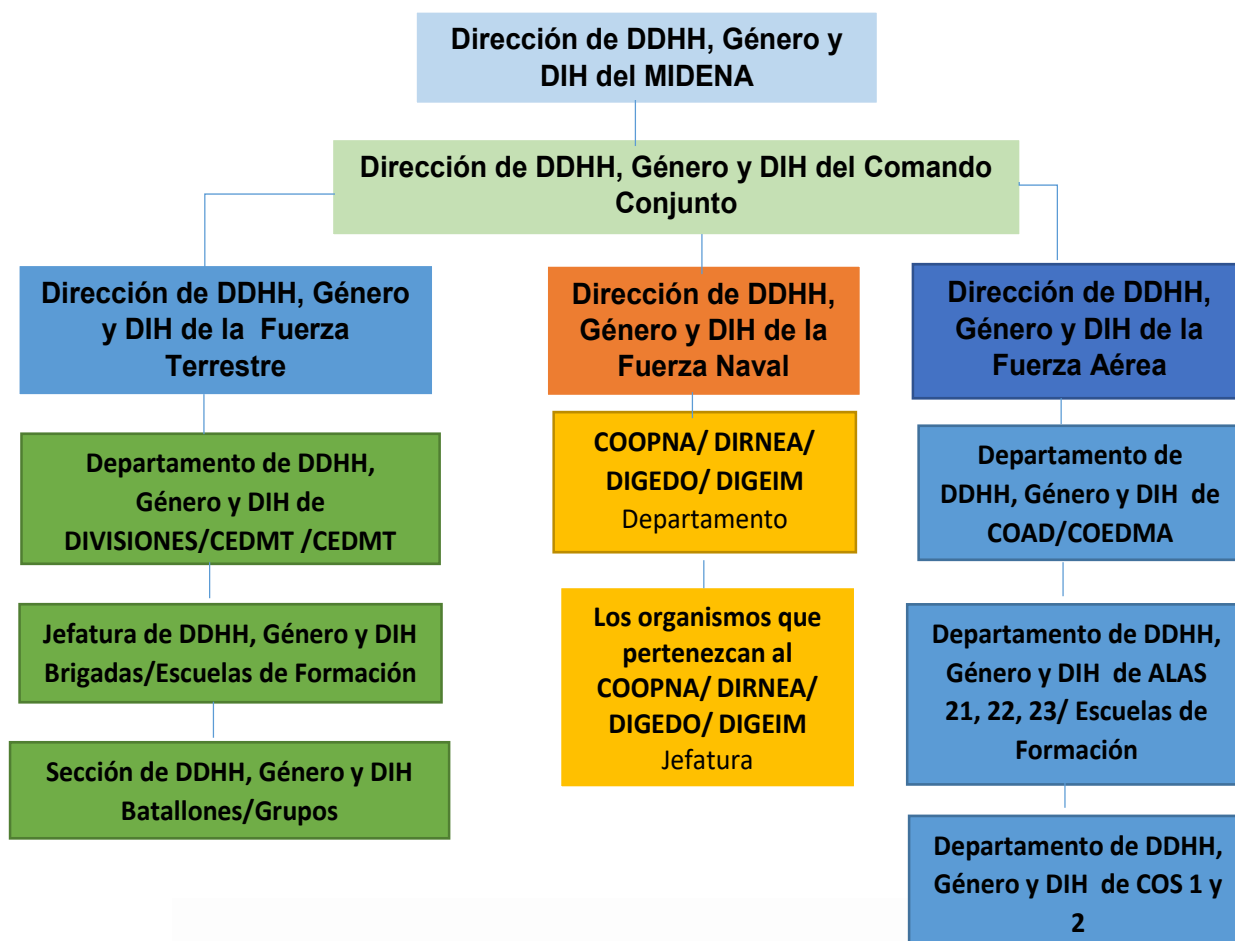
A inicios de 2011, se crearon las diversas Direcciones de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y la Fuerza Terrestre; y, entre abril y noviembre de 2011, se crearon los Departamentos de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario de la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea, estableciéndose de esta manera un Sistema de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario en Fuerzas Armadas.

Este sistema es el encargado de promover los derechos humanos de las personas que conforman el Sector Defensa y dar seguimiento en la protección y atención de distintos casos.

A continuación se expone la estructura del Sistema de Derechos Humanos:

Gráfico 1.-

**SISTEMA DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO Y DERECHO
INTERNACIONAL HUMANITARIO DEL SECTOR DEFENSA**



F. EJES

La política de Género del Sector Defensa comprende los siguientes ejes: 1. Prevención de violencia de género, 2. Participación del personal femenino en Fuerzas Armadas, 3. Protección integral de los derechos humanos, y, 4. Bienestar del personal.

a. EJE 1: Prevención de violencia de género.

Este eje se enfoca en prevenir actos de discriminación, vulneración de derechos, desigualdad y violencia basados en género en el sector Defensa, a través del fortalecimiento del Sistema de Derechos Humanos en las Fuerzas Armadas. A fin de que sea el encargado de la promoción, sensibilización y seguimiento a la protección de los derechos humanos a través de acciones como el fortaleciendo del sistema educativo, de instrucción y de entrenamiento militar.

Objetivos	Estrategias
O1. Fortalecer el Sistema de Derechos Humanos y Género en el sector Defensa.	Emitiendo un reglamento interno que determine la coordinación del Sistema de derechos humanos, de Fuerzas Armadas, con los subsistemas en todo el sector Defensa.
	Capacitando al personal del sistema de derechos humanos y género en la normativa aplicable para los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.
O2. Promover la protección de derechos humanos y género en las Fuerzas Armadas.	Ejecutando planes de capacitación, sensibilización y difusión de normativa, planes y demás instrumentos relacionados con derechos humanos, violencia basada en género, acoso laboral, igualdad y no discriminación, y grupos de atención prioritaria.
O3. Fortalecer el sistema educativo de Fuerzas Armadas en derechos humanos, derecho internacional humanitario e igualdad y no discriminación.	Implementando en las mallas curriculares, contenidos relacionados con género, igualdad y no discriminación, grupos vulnerables durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y

	educación continua.
	Fortaleciendo en las mallas curriculares contenidos relacionados con derechos humanos, uso de la fuerza, derecho internacional humanitario, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.
	Contando con instructores especializados en temas de derechos humanos y género en el sistema educativo de Fuerzas Armadas.
O4. Fortalecer la instrucción y el entrenamiento del personal militar de las unidades, con contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario.	Incrementando en los programas de instrucción de las unidades militares, contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario.

b. EJE 2: Participación del personal femenino.

Con este eje se pretende incrementar la participación y presencia del personal femenino en Fuerzas Armadas, de forma gradual y progresiva hasta alcanzar un 10% del total de sus miembros activos. Asimismo, en el Servicio Cívico Voluntario Femenino se pretende incrementar la participación de mujeres hasta un 2% anual del total de conscriptos; y, fortalecer la presencia del personal femenino en operaciones de mantenimiento de paz y dentro de las armas de las tres ramas de las Fuerzas, según corresponda.

Objetivos	Estrategias
O5. Fortalecer la presencia de personal femenino en todas las armas de las tres ramas de las Fuerzas Armadas.	Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado a las armas por cada fuerza.
	Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.
O6. Fortalecer la presencia de personal femenino como técnicos o servicios de las tres ramas de las Fuerzas Armadas.	Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como técnicos o servicios de cada fuerza.
	Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.

O7. Fortalecer la presencia de personal femenino como especialistas en las tres ramas de las Fuerzas Armadas.	Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como especialista de cada fuerza.
	Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.
O8. Incrementar la participación de mujeres en el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino en las Fuerzas Armadas.	Asignando mayor número de instructores y clases (voluntarios, aerotécnicos o tripulantes) femeninos conforme al orgánico de los centros de instrucción para el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.
	Estableciendo un plan de mejora y seguimiento para la ejecución del Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.
O9. Incrementar la participación del personal femenino de Fuerzas Armadas en operaciones de mantenimiento de paz.	Fortaleciendo la capacitación en el idioma inglés, desde la formación profesional.
	Estableciendo cupos mínimos para mujeres para cada misión.
	Creando un plan de carrera militar femenino desde las escuelas de formación.

c. EJE 3: Protección integral de los derechos humanos.

Este eje orienta a la protección oportuna y eficaz ante casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral, y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos en el sector Defensa; con la finalidad de reparar las vulneraciones, sancionar al responsable, actualizar la normativa interna y brindar atención integral.

Objetivos	Estrategias
O10 Actualizar la normativa interna acorde a la Constitución e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.	Sistematizando toda la normativa relacionada con derechos humanos y género en una cartilla para su promoción.
	Reformando la normativa interna de derechos humanos y género en todo el Sector Defensa.
O11 Brindar atención integral, diligente, eficiente y oportuna en los casos evidenciados de discriminación, violencia de	Activando los protocolos de atención en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.

género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	Sistematizando la información de los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos, de todo el sector Defensa.
	Estableciendo métodos de resolución de conflictos previo a que se configure la vulneración de un derecho
O12 Reducir el acoso y la discriminación laboral.	Implementando campañas de sensibilización para concientizar al personal militar sobre las implicaciones del acoso y la discriminación laboral
	Desarrollando talleres de integración entre el personal jerárquico superior y subordinados
	Estableciendo con claridad y antelación las funciones, obligaciones y derechos laborales de todo el personal del Sector Defensa
O13 Reducir los índices de violencia intrafamiliar en el personal militar y su núcleo familiar.	Implementando campañas de sensibilización al personal militar y sus dependientes a fin de reducir la violencia intrafamiliar
O14 Aplicar medidas de reparación y no repetición en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	Prohibiendo la difusión de comentarios respecto a los hechos y a las personas involucradas en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.
	Prohibiendo las represalias a quienes hayan denunciado una vulneración de derechos
	Evaluando la eficacia de las medidas dictadas en una resolución (administrativa y/o judicial) dentro de un caso de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.
O15 Aplicar la sanción correspondiente a quien se ha determinado la responsabilidad en los casos de discriminación,	Monitoreando el cumplimiento de las sanciones establecidas en las resoluciones administrativas y/o judiciales en los casos de discriminación,

violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.
	Verificando el número de casos resueltos con sanciones impuestas en actos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.

d. EJE 4: Bienestar del personal militar

Este eje busca asegurar el bienestar del personal de forma permanente en el Sector Defensa, a través de la implementación permanente de mejoras a la infraestructura de habitabilidad y ambiente laboral; fortaleciendo la atención de salud; y, reduciendo el acoso, discriminación laboral y los índices de violencia intrafamiliar.

Objetivos	Estrategias
O16. Mejorar la infraestructura de habitabilidad y espacio laboral en el Sector Defensa	Implementando proyectos de mejoramiento de infraestructura de habitabilidad para personal del Sector Defensa.
	Mejorando la infraestructura del espacio laboral, de instrucción y de entrenamiento del personal en el Sector Defensa.
O17. Mejorar la atención de salud para la prevención, promoción y curación en el Sector Defensa.	Fortaleciendo las campañas de prevención de enfermedades.
	Promocionando la práctica de exámenes y diagnósticos de rutina para detección temprana de posibles enfermedades.
	Fortaleciendo las unidades del sistema de salud con personal especialista, equipos médicos y medicamentos para una atención de calidad y calidez.
	Ampliando la atención de patologías en la cobertura del servicio odontológico por parte del ISFFA.
	Promocionando la importancia de la atención de salud mental

G. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este instrumento sectorial requiere de un plan de cumplimiento por cada estrategia fijada con sus indicadores cuantitativos y cualitativos. El periodo de evaluación de los indicadores será de seis meses, cada fuerza y el Comando Conjunto serán responsables de levantar la información y remitirla al Ministerio de Defensa Nacional, a través de reportes.

Para las evaluaciones fijadas en los indicadores se elaborarán previamente unas rúbricas que servirán para su medición. Asimismo, las encuestas serán elaboradas con antelación, lo cual permitirá determinar el alcance y la efectividad de los objetivos planteados. Ver Anexo “A”. Matriz de Seguimiento y Evaluación de la Política de Género de Fuerzas Armadas 2023.

H. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIONES AFIRMATIVAS: Las acciones afirmativas “serán coherentes con la igualdad o no discriminación siempre y cuando: se apliquen con el consentimiento de los miembros del grupo; se adopten con la finalidad exclusiva de lograr la igualdad; sean temporales; se descontinúen cuando se haya alcanzado el objetivo; no entrañen la mantención de estándares desiguales o separados”⁸. Las medidas positivas del Estado y, en ciertos casos, la acción afirmativa o trato preferencial, son necesarias, en ocasiones, con el fin de que el Estado pueda cumplir con su obligación de respetar la igualdad.

CULTURA DE LA VIOLACIÓN: La cultura de la violación es el entorno social que permite normalizar y justificar la violencia sexual. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de unas desigualdades y sesgos persistentes en lo que concierne al género y la sexualidad.

DISCRIMINACIÓN.- Entendida como “cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables”.⁹

SENSIBILIZAR: hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide.

⁸ El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional* Anne F. Bayefsky, pág. 33

⁹ Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e Intolerancia, art. 1 numeral 1.

VIOLENCIA DE GÉNERO: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.¹⁰

VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL: “En el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.¹¹

VULNERACIÓN DE DERECHOS: Acciones u omisiones cometidas arbitrariamente por los agentes del Estado que lesionan los Derechos Humanos reconocidos en las normas nacionales e internacionales.

GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA O GRUPOS VULNERABLES: Son “las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos”.¹²

I. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea, Nacional Ecuador, (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador 2008*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

Asociación Pro Derechos Humanos de España, (2011). *El enfoque basado en Derechos Humanos y las políticas de cooperación internacional*. Obtenido de <https://goo.gl/2s8mX7>

Barrig, M. (2014). *Transversalizando el género. Encuentro de Mecanismos de la mujer y género del orden nacional y territorial*. Obtenido de <https://goo.gl/igjmFF>

Constitución del Ecuador, 2008.

Congreso, Nacional de Chile (2005). *Política de género al interior de las Fuerzas Armadas*. Santiago-Chile : Ministerio de Defensa Nacional.

10 Preguntas Frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y niñas, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20se,la%20existencia%20de%20normas%20da%C3%B1inas>.

11 Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 1.a

12 Constitución del Ecuador, 2008, artículo 35.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, A. I. (2016). *Guía divulgadora de derechos humanos. Guía para el abordaje pedagógico de los derechos de las mujeres y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas*. Obtenido de <https://goo.gl/Caq5Dv>

El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*
Anne F. Bayefsky, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>

Glosario feminista para la igualdad de género, Consejo Nacional para la igualdad de género, Ecuador, 2017.

Ministerio de Defensa Nacional (2013), *Política de Género de las Fuerzas Armadas*. Quito: CCSS del MIDENA.

Ministerio de Defensa Nacional Colombia, (2018). *Política Pública Sectorial DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO para el personal uniformado de la Fuerza Pública*. Bogotá: Dirección de Derechos Humanos y D.I.H.

Ministerio de Defensa Nacional (2013), *Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas*. Quito: CCSS del MIDENA.

Ministerio de Defensa Nacional (2013), *Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar*. Quito: Orden General Ministerial 073.

Naciones Unidas. (1995), *Informe de la cuarta conferencia mundial de la mujer*. Obtenido de <https://goo.gl/coVBjX>

Naciones Unidas (2000), *Resolución 1325 (2000)*, Nueva York: Naciones Unidas.

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

POLÍTICA DE GÉNERO DE FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR

ANEXO "A"

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE FUERZAS ARMADAS 2023

EJE	OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META
EJE 1: PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Prevenir actos de discriminación, vulneración de derechos, desigualdad y/o	O1. Fortalecer el Sistema de Derechos Humanos y Género en el sector Defensa.	E_O1.1 Emitiendo un reglamento interno que determine la coordinación del Sistema de derechos humanos, de Fuerzas Armadas, con los subsistemas en todo el sector Defensa.	I_O1.1.01 - Existencia de un reglamento. I_O1.1.02 - Frecuencia de evaluación I_O1.1.03 - Está actualizado.	I_O1.1.01 = Si I_O1.1.02 = 6 meses I_O1.1.02 = Si

violencia basados en género en el sector defensa.		E_O1.2 Capacitando al personal del sistema de derechos humanos y género en la normativa aplicable para los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	I_O1.2.01- ¿Existencia de plan de capacitación? I_O1.2.02-Evaluación del plan (contenidos, tiempos, medios) I_O1.2.03- Porcentaje de personal capacitado en el periodo	I_O1.2.01= Si I_O1.2.02= mayor 60 % I_O1.2.03= mayor 30%
	O2. Promover la protección de derechos humanos y género en las Fuerzas Armadas.	E_O2.1 Ejecutando planes de capacitación, sensibilización y difusión de normativa, planes y demás instrumentos relacionados con derechos humanos, violencia basada en género, acoso laboral, igualdad y no discriminación, y grupos de atención prioritaria.	I_O2.1.01- Evaluar la capacitación en derechos humanos, género, acoso laboral, igualdad y no discriminación, y grupos de atención prioritaria	I_O2.1.01=mayor 60 %
	O3. Fortalecer el sistema educativo de Fuerzas Armadas en derechos humanos, derecho internacional humanitario e	E_O3.1 Implementando en las mallas curriculares, contenidos relacionados con género, igualdad y no discriminación, grupos vulnerables durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.	I_O3.1.01 Diagnóstico de las mallas curriculares - Cualitativo I_O3.1.02 Evaluar el grado de interés en los contenidos de las mallas curriculares	I_O3.1.01= Si I_O3.1.02=mayor al 60%

igualdad y no discriminación.	E_O3.2 Fortaleciendo en las mallas curriculares contenidos relacionados con derechos humanos, uso de la fuerza, derecho internacional humanitario, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.	I_O3.2.01 Diagnóstico de las mallas curriculares I_O3.2.02 Evaluar el grado de interés en los contenidos de las mallas curriculares	I_O3.2.01= Si I_O3.2.02=mayor 60 %
	E_O3.3 Contando con instructores especializados en temas de derechos humanos y género en el sistema educativo de Fuerzas Armadas.	I_O3.3.01 Evaluación del conocimiento de los instructores en derechos humanos y género (Instructores con Certificados) I_O3.3.02 Número de instructores en el periodo I_O3.3.03 Variación (%) de instructores de un periodo a otro	I_O3.3.01= mayor 60 % I_O3.3.02= 6 I_O3.3.03= 50 % de instructores

	O4. Fortalecer la instrucción y el entrenamiento del personal militar de las unidades, con contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario	E_04.1 Incrementando en los programas de instrucción de las unidades militares, contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario	L_04.1.01 Diagnóstico de los programas de instrucción de las unidades militares - Cualitativo L_04.1.02 Evaluación de las expectativas que tiene el personal militar en los programas de instrucción - Cualitativo L_04.1.03 Número de programas en el periodo L_04.1.04 Variación (%) programas de un periodo a otro	L_04.1.01= Si L_04.1.02= mayor 60 % L_04.1.03= 2 Programas L_04.1.04= 2% incremento de programas
EJE 2: PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL FEMENINO EN FUERZAS ARMADAS Incrementar la participación y presencia del personal femenino en	O5. Fortalecer la presencia de personal femenino en todas las ramas de las Fuerzas Armadas.	E_05.1 Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado a las armas por cada fuerza.	L_05.1.01 Total mujeres por Fuerza Armadas L_05.1.02 Total de mujeres en las Fuerzas Armadas sobre el total de mujeres en armas L_05.1.03 Porcentaje de mujeres por Fuerza L_05.1.04 Porcentaje de mujeres por armas	L_05.1.01 = 4000 L_05.1.02 = 2% L_05.1.03 = 2% L_05.1.04 = 2% L_05.1.05 = 2 % incremento programado

Fuerzas Armadas, de forma gradual y progresiva hasta alcanzar un 10%, y en el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino			I_05.1.05 Variación de ingresos de mujeres por fuerza y por armas, entre periodos (porcentaje)	
			I_05.2.01 Encuesta que mida si están cumpliendo las funciones que les corresponde	I_05.2.01 = mayor al 60 % de satisfacción
		E_05.2 Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.	I_05.2.02 Evaluar la asignación de la función en base a su grado y especialidad	I_05.2.02 = mayor 60 %
			I_05.2.03 Encuesta que mida cuál es el nivel de desempeño en las funciones asignadas	I_05.2.03 = mayor al 60 % de satisfacción
	O6. Fortalecer la presencia de personal femenino como técnicos o servicios de las tres	E_06.1 Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como técnicos o servicios de cada fuerza.	I_06.1.01 Variación de ingresos de mujeres por fuerzas como técnicos y de servicios, entre periodos (porcentaje)	I_06.1.01= 2% incremento programado

	ramas de las Fuerzas Armadas.	E_O6.2 Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.	I_06.2.01 Encuesta que mida si están cumplimiento las funciones que les corresponde I_06.2.02 Evaluar la asignación de la función en base a su grado y especialidad I_06.2.03 Encuesta que mida cuál es el nivel de desempeño en las funciones asignadas	I_06.2.01 = mayor al 60 % de satisfacción I_06.2.02 = mayor 60 % I_06.2.03 = mayor al 60 % de satisfacción
	07. Fortalecer la presencia de personal femenino como especialistas en las tres ramas de las Fuerzas Armadas.	E_O7.1 Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como especialista de cada fuerza.	I_07.1.01 Porcentaje de mujeres especialistas I_07.1.02 Variación de ingresos de mujeres por fuerzas como especialistas, entre periodos (porcentaje)	I_07.1.02 = 2% I_07.1.03 = 2% incremento programado

		E_O7.2 Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.	I_07.2.01 Encuesta que mida si están cumpliendo las funciones que les corresponde I_07.2.02 Evaluar la asignación de la función en base a su grado y especialidad I_07.2.03 Encuesta que mida cuál es el nivel de desempeño en las funciones asignadas	I_06.2.01 = mayor al 60 % de satisfacción I_06.2.02 = mayor 60 % I_06.2.03 = mayor al 60 % de satisfacción
O8. Incrementar la participación de mujeres en el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino en las Fuerzas Armadas.	E_O8.1 Asignando mayor número de instructores y clases (voluntarios, aerotécnicos o tripulantes) femeninos conforme al orgánico de los centros de instrucción para el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.	I_O8.1.01 Número de instructores femeninos en el periodo I_O8.1.02 Variación (%) de instructores femeninos de un periodo a otro I_O8.1.03 Diagnóstico de los planes de instrucción	I_O8.1.01= 8 I_O8.1.02= 2% I_O8.1.03= Si	

		E_08.2 Estableciendo un plan de mejora y seguimiento para la ejecución del Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.	I_09.1.01 Se cumple con el 2%? Si o no I_09.1.02 Evaluación de la expectativa de las mujeres al ingresar a SMVF	I_09.1.01= Si I_09.1.01= mayor 60 %
	O9. Incrementar la participación del personal femenino de Fuerzas Armadas en operaciones de mantenimiento de paz.	E_09.1 Fortaleciendo la capacitación en el idioma inglés, desde la formación profesional	I_09.1.01 Número de personal que fue capacitado en inglés durante el periodo (ESPE) I_09.1.02 Variación (%) personal capacitado de una periodo a otro I_09.1.03 Número de Certificaciones del idioma inglés de las escuelas de formación I_09.1.04 Variación (%) Certificaciones del inglés I_09.1.05 Evaluación del conocimiento inglés del personal de oficiales	I_09.1.01= 300 I_09.1.02= 10% I_09.1.03= 6 Certificaciones del idioma inglés I_09.1.04 = 25% Certificaciones del inglés I_09.1.05 = mayor 60 %

E_09.2 Mujeres para cada misión.	I_09.2.01 Número de cupos semestrales asignados (para verificar que estos aumentan)	I_09.2.01= 3
	I_09.2.02 Variación (%) Cupos asignados	I_09.2.02= 30% Cupos asignados
E_09.3 Incrementando el número de personal femenino en las misiones de paz, de acuerdo a los requerimientos de Naciones Unidas	I_09.2.03 Número de cupos gestionados en el periodo	I_09.2.03= 1
	I_09.3.01 Número de personal femenino que participa en misiones de paz	I_09.3.01= 3
	I_09.3.02 Variación (%) personal femenino en MPZ	I_09.3.02= 20 %
	I_09.3.03 Diagnóstico de las misiones de paz	I_09.3.03= Si
	I_09.3.04 Encuesta de la expectativa en participar en una misión de paz	I_09.3.04= mayor al 60 % de satisfacción

EJE 3: PROTECCIÓN INTEGRAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Protección oportuna a los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral, y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos en el Sector Defensa, a fin de reducir la brecha de desigualdad y discriminación.	O10. Actualizar la normativa interna acorde a la Constitución e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos	E_O10.1 Sistematizando toda la normativa relacionada con derechos humanos y género en una cartilla para su promoción.	I_O10.1.01 Diagnóstico de la normativa relacionada a derechos humanos y género I_O10.1.02 Evaluación de la normativa relacionada a derechos humanos y género	I_O10.1.01= Si I_O10.1.02= mayor 60 %
		E_O10.2 Reformando la normativa de derechos humanos y género en todo el Sector Defensa.	I_O10.2.01 Diagnóstico de la normativa que requiere reforma, que sea posterior I_O10.2.02 Evaluación de aplicación de la normativa I_O10.2.03 Encuesta de conocimiento de la norma I_O10.2.04 Encuesta de problemas de la norma a las direcciones jurídicas.	I_O10.2.01= Si I_O10.2.02= mayor al 60% I_O10.2.03= mayor al 60% I_O10.2.04= mayor al 60%

O11. Brindar atención integral, diligente, eficiente y oportuna en los casos evidenciados de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	E_O11.1 Activando los protocolos de atención en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	I_O11.1.01 Número de casos que se han activado por medio del Protocolo I_O11.1.02 Variación (%) de casos que se han activado de un periodo a otro I_O11.1.03 Encuesta para saber si los Comandantes u oficiales, quienes deben activar el Protocolo conocen del procedimiento I_O11.1.04 Evaluar la expectativa de la persona afectada	I_O11.1.01 = 0 I_O11.1.02 = 0% I_O11.1.03 = mayor del 60% I_O11.1.04 = Si
			I_O11.2.01 = Si I_O11.2.02 = mayor 60%

	E_O11.3 Estableciendo métodos de resolución de conflictos previo a que se configure la vulneración de un derecho	I_O11.3.01 Encuesta para saber si los Comandantes u oficiales, quienes deben activar el Protocolo conocen del procedimiento I_O11.3.02 Evaluación integral de operatividad del sistema de información de casos	I_O11.2.01 = Si I_O11.2.02 = mayor 60%
O12. Reducir el acoso y la discriminación laboral	E_12.1 Implementando campañas de sensibilización para concientizar al personal militar sobre las implicaciones del acoso y la discriminación laboral	I_O12.1.01 Número de campañas de sensibilización durante el periodo I_O12.1.02 Variación (%) de sensibilización de salud mental de un periodo a otro I_O12.1.03 Encuesta de satisfacción de la campaña realizada	I_O12.1.01 = 12 I_O12.1.02 = 10% I_O12.1.03 = mayor al 60%
	E_12.2 Desarrollando talleres de integración entre el personal jerárquico superior y subordinados	I_O12.2.01 Número de talleres realizado I_O12.2.02 Encuesta de satisfacción de los talleres realizados	I_O12.2.01 = 12 I_O12.2.02 = mayor al 60%
	E_12.3 Estableciendo con claridad y antelación las funciones, obligaciones y derechos laborales de todo el personal del Sector Defensa	I_O12.3.01 Encuesta de satisfacción de la atención proporcionada por parte del personal encargado de llevar los casos	I_O12.3.01 = mayor al 60%

O13. Reducir los índices de violencia intrafamiliar en el personal militar y su núcleo familiar	E_13.1 Implementando campañas de sensibilización al personal militar y sus dependientes a fin de reducir la violencia intrafamiliar	I_O13.1.01 Número de campañas de sensibilización durante el periodo I_O13.1.02 Variación (%) de sensibilización de salud mental de un periodo a otro I_O13.1.03 Encuesta de satisfacción de la campaña realizada	I_O13.1.01 = 12 I_O13.1.02 = 10% I_O13.1.03 = mayor al 60%
	E_14.1 Prohibiendo la difusión de comentarios respecto a los hechos y a las personas involucradas en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	I_O14.1.01 Diagnóstico respecto de los casos reportados I_O14.1.02 Evaluar la satisfacción de la persona afectada	I_O14.1.01 = Si I_O14.1.02 = mayor al 60%
O14. Aplicar medidas de reparación y no repetición en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	E_14.2 Prohibiendo las represalias a quienes hayan denunciado una vulneración de derechos	I_O14.2.01 Diagnóstico de las acciones afirmativas en ayuda de la víctima I_O14.2.02 Evaluar lo actuado a favor de la persona afectada	I_O14.2.01 = Si I_O14.2.02 = mayor al 60%
	E_14.3 Evaluando la eficacia de las medidas dictadas en una resolución (administrativa y/o judicial) dentro de un caso de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos	I_O14.3.01 Evaluar la eficiencia de las medidas en función de la normativa vigente.	I_O14.3.01 = mayor al 60%

	O15. Aplicar la sanción correspondiente a quien se ha determinado la responsabilidad en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	E_ 15.1 Monitoreando el cumplimiento de las sanciones establecidas en las resoluciones administrativas y/o judiciales en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos	I_ O15.1.01 Evaluar la eficiencia de las sanciones en función de la normativa vigente.	I_ O16.1.01 = mayor al 60%
		E_ 15.2 Verificando el número de casos resueltos con sanciones impuestas en actos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	I_ O15.2.01 Evaluar la satisfacción de la persona afectada respecto de las sanciones impuestas en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos	I_ O16.2.01 = mayor al 60%
EJE 4: BIENESTAR DEL PERSONAL MILITAR Asegurar el bienestar del personal militar de forma permanente en el Sector	O16. Mejorar la infraestructura de habitabilidad y espacio laboral en el Sector Defensa	E_ 16.1 Implementando proyectos de mejoramiento de infraestructura de habitabilidad para personal del Sector Defensa.	I_ O16.1.01 Número de proyectos de mejora realizados en la infraestructura durante el periodo I_ O16.1.02 Variación (%) Proyectos de mejora realizados en a infraestructura de un periodo a otro. I_ O16.1.03 Diagnóstico de la situación de la infraestructura de habitabilidad I_ O16.1.04 Encuesta de las condiciones de habitabilidad	I_ O17.1.01 = 4 I_ O17.1.02 = Variación % incremento programado I_ O17.1.03 = Si I_ O17.1.04 = mayor al 60%

Defensa.		E_16.2 Mejorando la infraestructura del espacio laboral, de instrucción y de entrenamiento del personal en el Sector Defensa.	I_O16.2.01 Número de proyectos de mejora realizados en espacio laboral durante el periodo I_O16.2.02 Variación (%) Proyectos de mejora realizados en el espacio laboral de un periodo a otro. I_O16.2.03 Diagnóstico de la situación del espacio laboral I_O16.2.04 Encuesta de satisfacción del espacio laboral	I_O17.2.01 = 5 I_O17.2.02 = Variación % incremento programado I_O17.2.03 = Si I_O17.2.04 = mayor a 60 %
	O17. Mejorar la atención de salud para la prevención, promoción y curación en el Sector Defensa.	E_17.1 Fortaleciendo las campañas de prevención de enfermedades.	I_O17.1.01 Diagnóstico del grado conocimiento y expectativa del personal militar frente a los servicios de salud I_O17.1.02 Evaluando el grado de conocimiento respecto a los riesgos de salud en Fuerzas Armadas I_O17.1.03 Número de campañas de prevención de enfermedades en el personal militar durante el periodo I_O17.1.04 Variación (%) de campañas de prevención de enfermedades de enfermedades en el personal militar	I_O18.1.01 = Si I_O18.1.02 = mayor a 60% I_O18.1.03 = 12 I_O18.1.04 = % incremento programado

			E_17.2 Promocionando la práctica de exámenes y diagnósticos de rutina para detección temprana de posibles enfermedades.	I_O17.2.01 Número de exámenes y diagnósticos realizados en el periodo I_O17.2.02 Variación (%) del número de exámenes de un periodo a otro. I_O17.2.03 Diagnóstico de qué servicios se brinda en medicina preventiva I_O17.2.04 Evaluando si se hace uso de los servicios de salud preventiva	I_O18.2.01 = 2 I_O18.2.02 = Variación % incremento programado I_O18.2.03 = Si I_O18.2.04 = mayor 60%
--	--	--	--	---	--

			I_ O17.3.01 Número de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo I_ O17.3.02 Variación (%) de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo I_ O17.3.03 Monto de inversión en equipos médicos durante el periodo. I_ O17.3.04 Variación (%) de inversión en equipo médico durante de un periodo a otro. I_ O17.3.05 Monto de inversión en medicamentos durante el periodo I_ O17.3.06 Variación (%) de la inversión en medicamentos. I_ O17.3.07 Diagnóstico de las unidades del sistema de salud (personal especialista, equipos y medicamentos)	I_ O18.3.01 Número de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo I_ O18.3.02 Variación (%) de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo I_ O18.3.03 = 200.000 \$ I_ O18.3.04 = 4% de inversión en equipo médico durante de un periodo a otro. I_ O18.3.05 = 0 I_ O18.3.06 = 0% de la inversión en medicamentos. I_ O18.3.07 = Si
--	--	--	---	--

		E_17.4 Ampliando la atención de patologías en la cobertura del servicio odontológico por parte del ISFFA	I_O17.3.01 Número de atenciones odontológicas durante el periodo I_O17.3.02 Variación (%) de atenciones odontológicas de un periodo a otro I_O17.3.03 Diagnóstico de las especialidades que se cubren en salud	I_O18.3.01 = 450 I_O18.3.02 = Variación (%) de atenciones odontológicas de un periodo a otro I_O18.3.03 = Si
		E_17.5 Promocionando la importancia de la atención de salud mental.	I_O17.5.01 Número de campañas de salud mental durante el periodo I_O17.5.02 Variación (%) de campañas de salud mental de un periodo a otro I_O17.5.03 Evaluando el grado de conocimiento de la importancia de la salud mental	I_O18.5.01 = 12 I_O18.5.02 = Variación (%) de campañas de salud mental de un periodo a otro I_O18.5.03 = mayor al 60%

Art 3.- Derógase el Acuerdo Ministerial N° 254 de fecha 19 de marzo de 2013 sobre la: "Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador"; así como otras disposiciones de similar o inferior jerarquía que se opongan al mismo.

Art. 2.- De la ejecución del presente Acuerdo Ministerial, que entrará en vigencia a partir de su publicación en la Orden General Ministerial, encárguese a la Coordinación General Administrativo Financiero y Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces.

Art. 3.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en la Orden General Ministerial.

Publíquese y Comuníquese. -

Dado en Quito D.M., a los **22-NOV-2023**



Luis Lara Jaramillo
GENERAL DE DIVISIÓN (S.P)
MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL

	REPUBLICA DEL ECUADOR MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL	
CERTIFICO. - Que el documento que en 38 (treinta y ocho) fojas antecede, es fiel copia del documento firmado electrónicamente que consta en los Archivos Digitales de Ordenes Generales Ministeriales de la Dirección de Secretaría General de esta Cartera de Estado: "Acuerdo Ministerial No. 424 de 22 de noviembre de 2023, publicado en la Orden General Ministerial No. 187 de la misma fecha" Quito, D.M. 22 de noviembre de 2023		
JOSE FRANCISCO ZUNIGA ALBUJA Empresa de procesamiento C-CC, C-SECURETY DATA S.A. S. SISTEMAS DE CERTIFICACION DE INFORMACION Albujia SE-00000000-1600010000, CH-JOSE FRANCISCO ZUNIGA Albujia Fecha: 2023-11-20T10:54:02-05:00 JOSE FRANCISCO ZUNIGA ALBUJA JOSE FRANCISCO ZUNIGA ALBUJA José Francisco Zúñiga Albuja DIRECTOR DE SECRETARÍA GENERAL		
SP. L. ULLOA Base Legal: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Defensa Nacional, con respecto a las atribuciones del Directoría de Secretaría General en el Art. 9 numeral 3.2.6 de Gestión de Secretaría General literal d). Instructivo para el almacenamiento y certificación de documentos institucionales firmados electrónicamente Art. 7 y 9.		

RESOLUCIÓN No. 0011-NG-DINARP-2023

Daniel Augusto Arboleda Villacreces

DIRECTOR NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS (E)**CONSIDERANDO:**

- Que** el artículo 18 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: *“Todas las personas, en forma individual o colectiva tienen derecho a: 1. Buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, y con responsabilidad ulterior. 2. Acceder libremente a la información generada en entidades públicas, o en las privadas que manejen fondos del Estado o realicen funciones públicas. No existirá reserva de información excepto en los casos expresamente establecidos en la ley. En caso de violación a los derechos humanos, ninguna entidad pública negará la información.”;*
- Que** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. (...)”;*
- Que** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“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.”;*
- Que** el artículo 1 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, determina: *“La presente ley crea y regula el sistema de Registros Públicos y su acceso, en entidades públicas o privadas que administren dichas bases o registros. [...]”;*
- Que** el artículo 2 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, manda: *“La presente Ley rige para las instituciones del sector público y privado que actualmente o en el futuro administren bases o registros públicos, sobre las personas naturales o jurídicas, sus bienes o patrimonio y para las usuarias o usuarios de los registros públicos.”;*
- Que** el inciso primero del artículo 4 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, dispone: *“Las instituciones del sector público y privado y las personas naturales que actualmente o en el futuro administren bases o registros de datos públicos, son responsables de la integridad, protección y control de los registros y bases de datos a su cargo. Dichas instituciones responderán por la veracidad, autenticidad, custodia y debida conservación de los registros. [...]”;*

- Que** el artículo 6 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, establece: *“Son confidenciales los datos de carácter personal. El acceso a estos datos, solo será posible cuando quien los requiera se encuentre debidamente legitimado, conforme a los parámetros previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, su respectivo reglamento y demás normativa emitida por la Autoridad de Protección de Datos Personales. Al amparo de esta Ley, para acceder a la información sobre el patrimonio de las personas cualquier solicitante deberá justificar y motivar su requerimiento, declarar el uso que hará del mismo y consignar sus datos básicos de identidad, tales como nombres y apellidos completos, número del documento de identidad o ciudadanía, dirección domiciliaria y los demás datos que mediante el respectivo reglamento se determinen. Un uso distinto al declarado dará lugar a la determinación de responsabilidades, sin perjuicio de las acciones legales que el titular de la información pueda ejercer. La Directora o Director Nacional de Registros Públicos, definirá los demás datos que integran el sistema nacional y el tipo de reserva y accesibilidad.”*;
- Que** el artículo 13 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, dispone: *“Son registros de datos públicos: el Registro Civil, de la Propiedad, Mercantil, Societario, Vehicular, de naves y aeronaves, patentes, de propiedad intelectual, registros de datos crediticios y los que en la actualidad o en el futuro determine la Dirección Nacional de Registros Públicos, en el marco de lo dispuesto por la Constitución de la República y las leyes vigentes (...)”*;
- Que** el artículo 31 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, determina entre otras, las siguientes atribuciones y facultades de la Dirección Nacional de Registros Públicos: *“1. Presidir el Sistema Nacional de Registros Públicos, cumpliendo y haciendo cumplir sus finalidades y objetivos; 2. Dictar las resoluciones y normas necesarias para la organización y funcionamiento del sistema; [...] 5. Consolidar, estandarizar y administrar la base única de datos de todos los Registros Públicos, para lo cual todos los integrantes del Sistema están obligados a proporcionar información digitalizada de sus archivos, actualizada y de forma simultánea conforme ésta se produzca. [...]”*;
- Que** el numeral 2 del artículo 21 de la Ley Orgánica para la Optimización y Eficiencia de Trámites Administrativos, establece: *“Sin perjuicio de lo establecido en la Ley del Sistema Nacional de Registros Públicos, todas las entidades reguladas por esta Ley deberán utilizar obligatoria la información que reposa en: [...] 2. El Sistema Nacional de Registros Públicos, para lo cual deberán cumplir con el trámite establecido en la ley que lo regula y demás normativa pertinente. Para el efecto, dichas entidades tienen la obligación de integrar los registros y bases de datos que estén a su cargo al Sistema Nacional de Registros Públicos en el plazo y con las formalidades requeridas por la Ley del Sistema Nacional de Registros Públicos y la entidad que presida el Sistema Nacional de Registros Públicos.”*;
- Que** el artículo 2 del Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, dispone que el Sistema Nacional de Registros Públicos *“Está*

conformado por las instituciones públicas y privadas determinadas en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos, y las que en el futuro determine, mediante resolución, el Director Nacional de Registro de Datos Públicos, en ejercicio de sus competencias.”;

Que el artículo 4 del Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, establece: *“El Director Nacional de Registros Públicos, previa resolución motivada, podrá disponer que se incorporen al Sistema, aquellos registros públicos no previstos expresamente en la Ley. La resolución de incorporación podrá expedirse una vez que se verifique lo siguiente: 1. Que se trate de base de datos que contengan un registro relativo a las personas naturales o jurídicas, sus bienes o patrimonio, o la celebración de actos y contratos sobre los mismos, o al cumplimiento de sus obligaciones para con el Estado o sus instituciones; y, 2. Que se trate de registros administrados por instituciones del sector público o privado que brinden servicios a la ciudadanía. En su resolución, el Director indicará si los datos que constan en los registros que se incorporan al Sistema son accesibles o confidenciales y les dará la protección que corresponda según dicha clasificación. Este estatus podrá ser modificado, previa resolución motivada, en cualquier tiempo, de acuerdo a las circunstancias del momento, pero siempre dentro del marco jurídico vigente.”;*

Que el artículo 10 del Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, ordena: *“Son funciones del Director Nacional de Registros Públicos, a más de las señaladas en la Ley y este Reglamento, las siguientes: [...] 4. Emitir las resoluciones técnicas, operativas y administrativas necesarias para el adecuado funcionamiento del Sistema; [...] 8. Ordenar la publicación de la lista de registros públicos de datos para conocimiento de los usuarios; 9. Impulsar, promover, proteger y difundir el ejercicio de los derechos ciudadanos, especialmente en lo referente al acceso a la información y a la protección de datos públicos de carácter personal; [...] 11. Determinar mediante resolución las condiciones técnicas necesarias para la ejecución de la interoperabilidad.”;*

Que el artículo 15 del Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos, establece: *“La Dirección Nacional de Registros Públicos estandarizará y administrará la información de las fuentes propias y externas, para lo cual todos los integrantes del sistema están obligados a proporcionar información digitalizada de sus archivos, actualizada y de forma simultánea para proyectos y servicios de información.”;*

Que el artículo 1 del Decreto Ejecutivo Nro. 981, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 143, de 14 de febrero de 2020, con el cual se decretó la Implementación del Gobierno Electrónico en la Función Ejecutiva, expresa: *“La implementación del gobierno electrónico en la Función Ejecutiva, consiste en el uso de las tecnologías de la información y comunicación por parte de las entidades para transformar las relaciones con los ciudadanos, entre entidades de gobierno y empresas privadas a fin de mejorar la calidad de los servicios gubernamentales a los ciudadanos, promover la interacción con las empresas*

privadas, fortalecer la participación ciudadana a través del acceso a la información y servicios gubernamentales eficientes y eficaces y coadyuvar con la transparencia, participación y colaboración ciudadana.”;

- Que** el artículo 4 del Decreto Ejecutivo Nro. 981, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 143, de 14 de febrero de 2020, señala: *“Obligaciones de las entidades de la Función Ejecutiva.- A las instituciones de la Función Ejecutiva, dentro del ámbito de este Decreto Ejecutivo, les corresponderá: a. Colaborar en la generación de los instrumentos que sean necesarios para la aplicación de presente Decreto, así como para su cabal cumplimiento; y, b. Utilizar los medios electrónicos que determine el Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, para la aplicación efectiva de las políticas de gobierno electrónico en la gestión pública.”;*
- Que** mediante Resolución Nro. 035-NG-DINARDAP-2016 de 22 de septiembre de 2016, la Dirección Nacional de Registros Públicos emitió la *“Norma que regula la clasificación de los datos que integren el Sistema Nacional de Registros Públicos.”;* cuyo artículo 3 determina que: *“Para efectos de la presente Norma, la información que integra el SINARDAP y la que integra las bases de datos públicos, se deberá clasificar en: a) Información accesible; b) Información confidencial.”;*
- Que** a través de Resolución Nro. 039-NG-DINARDAP-2016 de 22 de septiembre de 2016, la Dirección Nacional de Registros Públicos emitió la *“Norma que establece el procedimiento para la integración de entes registrales, fuentes externas y fuentes internas en el Sistema Nacional de Registros Públicos.”;*
- Que** a través de Resolución Nro. 044-NG-DINARDAP-2016, de 22 de septiembre de 2016, contenido de la *“Norma Técnica de Interoperabilidad del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos”;* en el artículo 5 se establece para la integración: *“(…) de los entes registrales, fuentes propias y fuentes externas, considerados proveedores de información de registro de datos públicos, se deben considerar los siguientes componentes: Conectividad, Mecanismo de Integración, Seguridad.”;*
- Que** con oficio Nro. DINARP-CGRS-2023-0211-OF de 04 de abril de 2023, la Dirección Nacional de Registros Públicos solicitó: *“(…) la Integración al Sistema Nacional de Registros Públicos de los campos requeridos por el Ministerio de Salud Pública, conforme a documento anexo al presente, con el propósito de proseguir con las actividades direccionadas a garantizar la interoperabilidad de sistemas de información, integración y consumo de datos con las instituciones fuente y consumidoras”;* solicitando de manera explícita datos relacionados con el Web Services: *“a) Matriz de Datos (donde se detallan todos los campos que van a ser integrados), b) Manual técnico, c) Credenciales, d) Datos para pruebas.”;*
- Que** con oficio Nro. STECSDI-DSN-2023-0013-OF de 23 de agosto de 2023, el Mgs. Ángel Fernando Escobar en su calidad de Coordinador Institucional de la Secretaría Técnica Ecuador Crece sin Desnutrición Infantil entrega la

documentación requerida para avanzar con el proceso de integración de datos de alertas al Sistema Nacional de Registros Públicos;

Que en el informe Nro. DPI-CLASIFICACION-2023-021 de 22 de noviembre de 2023, la Directora de Protección de la Información concluye: *“(...) posterior al análisis realizado, determina que los campos referidos en el numeral 4.1 son confidenciales, por lo que, solo se podrá acceder a los mismos cuando quien lo solicite, reúna las condiciones de legitimidad y presente la justificación jurídica que motive su petición. Las entidades consumidoras que accedan a los campos del SINARP en el desempeño de sus actividades diarias deben guardar el debido sigilo y secreto de los datos personales bajo su tratamiento, cuya difusión es prohibida legalmente, por lo que deben mantener la debida discreción sobre aquella información a la que tengan acceso debido a su cargo, no pudiendo hacer uso de la misma en beneficio propio o de terceros. Por los fundamentos expuestos, en observancia a Constitución de la República y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en lo que respecta a protección de datos personales, esta Dirección ha clasificado los campos de la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil conforme se detalla en los cuadros precedentes.”*; y,

Que mediante Acuerdo Ministerial Nro. MINTEL-MINTEL-2023-0004 de 06 de junio del 2023, el Ab. Diego Ocampo Lascano, Ministro de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, Subrogante, resuelve: *“(...) Encargar al abogado Daniel Augusto Arboleda Villacreses, Director de Asesoría Jurídica de la Directora Nacional de Registros Públicos, el cargo de Director Nacional, a partir del 7 de abril de 2023, quien ejercerá las competencias y atribuciones previstas en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos y demás normativa aplicable (...)”*;

En ejercicio de las facultades otorgadas por la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Registros Públicos y su Reglamento de aplicación,

RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar la base de datos otorgada por la Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil como registro público, e incorporarla como parte del Sistema Nacional de Registros Públicos, por tratarse de una base de datos que contiene un registro relativo a personas naturales, conforme al siguiente detalle:

No	NOMBRE IDENTIFICADOR DEL CAMPO	DESCRIPCIÓN DEL CAMPO	CLASIFICACIÓN	
			Accesible	Confidenciales (Accesible con legitimación para acceder)
consultaPermisosFuncionamientoPorUnicodigo				

1	fuelle	Atenciones MSP si es de registros administrativos de PRAS o RDACAA; REVIT/Cedulados si es de la DIGERCIC	X	
2	estado	"Captación" si la persona fue captada el mes correiente para recibir BIF; "Continuidad" si el beneficiario si sigue recibiendo el BIF	X	
3	acRrec	1 si se registra un nuevo recpetor de BIF, 0 si no	X	
4	fechaDir	Fecha más reciente de la dirección que fue tomada de todos los registros administrativos con los que se cuenta	X	
5	fechaTel1	Fecha en la que se registró el teléfono en el registros administrativo usado	X	
6	fechaTel2	Fecha en la que se registró el teléfono alternativo en el registros administrativo usado	X	
7	fechaCel1	Fecha en la que se registró el celular en el registros administrativo usado	X	
8	fechaCel2	Fecha en la que se registró el celular alternativo en el registros administrativo usado	X	
9	fechaMail1	Fecha en la que se registró el mail en el registros administrativo usado	X	
10	fechaMail2	Fecha en la que se registró el mail alternativo en el registros administrativo usado	X	
11	libretaSalud	¿Tiene su libreta integral de salud?	X	
12	tipoDocumento	Tipo de documento de identificación	X	
13	beneficiarioCentros	¿Recibe Servicios de Desarrollo Infantil Integral?	X	
14	cargoLevantaInformacion	Cargo de la persona encargada de la encuesta	X	

Nota: La información contenida en el cuadro precedente, ha sido obtenida de manera textual de la “*Matriz de Datos Públicos*”, remitida por la entidad.

Artículo 2.- La Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, otorgará la información que versa en el artículo 2, en la forma, periodicidad, medio, soporte y bajo las seguridades prescritas por la Dirección Nacional de Registros Públicos.

Artículo 3.- La Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil, es responsable sobre la veracidad, autenticidad, actualización, administración, conservación, integridad, protección y control de sus registros y bases de datos a su cargo.

Artículo 4.- La Secretaría Técnica Ecuador Crece Sin Desnutrición Infantil deberá mantener la información disponible durante las veinticuatro (24) horas del día, los trescientos sesenta y cinco (365) días del año.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Encárguese de la ejecución, cumplimiento y seguimiento de la presente resolución a la Coordinación de Gestión Registro y Seguimiento y la Coordinación de Infraestructura y Seguridad Informática de la Dirección Nacional de Registros Públicos.

SEGUNDA.- Encárguese a la Dirección de Comunicación Social, la difusión y publicación de la presente resolución en la página web institucional, así como la publicación del presente listado de registros públicos constante en la página web institucional.

Dado en la ciudad de Quito, esta resolución entra en vigencia en la fecha que consta registrada en la firma electrónica.

Quito, a los 23 del mes de noviembre de 2023.



Daniel Augusto Arboleda Villacreses
DIRECTOR NACIONAL (E)
DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS



Ing. Hugo Del Pozo Barrezueta
DIRECTOR

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Telf.: 3941-800
Exts.: 3131 - 3134

www.registroficial.gob.ec

JV/AM

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.