

## **Plan de Género 2023-2025**

### **Instituto de Estudios Ecuatorianos**

#### **1. Antecedentes**

Ecuador se compone de una sociedad compleja que está marcada por la desigualdad y la permanente agresión estructural del capitalismo, el colonialismo y el heteropatriarcado.

Los sentidos y dinámica de las violencias son un fenómeno naturalizado en la vida cotidiana, que se evidencia en las “brechas” campo/ciudad, relaciones de género, mujeres de la ciudad/mujeres del campo, y en las relaciones de clase y coloniales. Por esta razón no es de extrañarse que los indicadores de pobreza y marginación más alarmantes se encuentren en las zonas o territorios indígenas y sobre las mujeres indígenas campesinas. De ahí que, a pesar de la creciente expansión estatal en términos de servicios sociales y ampliación de derechos desde los años 80, son los sectores indígenas campesinos los que experimentan con mayor intensidad las relaciones de explotación, marginación y exclusión.

A contra pelo del régimen de dominación y opresión, son las organizaciones indígenas campesinas y de mujeres rurales las que han mostrado una enorme vitalidad y fortaleza, no solo, para contener y denunciar las relaciones de explotación, sino que, desde los años 90 se han convertido en las principales actrices del proceso de democratización y modernización de la sociedad. Son las organizaciones indígenas campesinas y de mujeres las que vienen impulsando varias propuestas para la construcción de una sociedad solidaria, igualitaria y equitativa. Hablamos, no solo de la lucha por el reconocimiento de los pueblos y nacionalidades indígenas del campesinado y de las mujeres, sino de sus enormes aportes en torno a la plurinacionalidad, la interculturalidad, la despatriarcalización de la sociedad, la soberanía alimentaria, la economía comunitaria popular y solidaria, la economía de cuidados, los derechos de la naturaleza, el Buen Vivir, la democracia participativa, la autonomía, el autogobierno, el territorio, etc.

Así, en Ecuador, a pesar de los lugares históricos de marginación que ocupan y las condiciones de opresión que los gobiernos ejercen, los sectores populares se han configurado en un actor político de enorme fortaleza que a lo largo del siglo XX y lo que va del siglo XXI, no solo muestran su capacidad de movilización, impugnación y veto a los intereses de las élites sino que vienen elaborando varias propuestas de transformación que renuevan las formas de entender las relaciones entre las personas y con la misma naturaleza.

Sin embargo, también es importante reconocer que las organizaciones son actores políticos cercados y condicionados por las mismas dinámicas que disputan. En esa medida, es fundamental seguir aportando a la desnaturalización de las condiciones de explotación, discriminación y opresión, proporcionando información rigurosa y acompañamiento a las distintas maneras de cómo entender el mundo, reformulando los límites que el derecho y el orden social les impone. De ahí, la importancia y

necesidad de acompañar los procesos de disputa política. Las organizaciones demandan de aliados y alianzas que les permitan ampliar su disputa y amplificar sus propuestas, a la par que desarrollar apuestas pedagógicas, éticas y políticas para su fortalecimiento .

Es así que en el taller de planificación estratégica organizado por el IEE en el año 2021, nos encontramos en un escenario complejo para las organizaciones y los movimientos sociales con los que trabajamos. Sobre todo, porque estamos atravesando por un tiempo marcado por la presencia de las élites en los gobiernos, que marcan una clara avanzada conservadora sobre la sociedad y el cierre de cualquier posibilidad de democratización o reconstrucción de lo público y lo social. Al mismo tiempo, a pesar de la renovación política de las organizaciones, la crisis del campo popular organizado se evidencia en la fragmentación de las organizaciones, en la ausencia de un programa común y una estrategia para atravesar este momento de crisis multidimensional, y que además incorpora elementos sobre el funcionamiento interno de las organizaciones: en muchos casos una cultura política autoritaria, división sexual del trabajo organizativo marcada por el patriarcado, violencias machistas, etc.

La pandemia y la crisis económica profundizaron las condiciones de precarización, sobreexplotación y multitrabajo de los sectores populares y ciertas capas medias, que sumadas al carácter actual del capitalismo digital, ha implicado una colonización de la vida por parte de las plataformas, redes, etc. y simultáneamente, una ampliación de las jornadas laborales y un desborde permanente que devela la enorme carga de trabajo no remunerado, trabajo sin horarios, precarización, etc. que condiciona al conjunto de la clase trabajadora. En esa medida, la situación de las ONGs en el país, con sus múltiples diferencias, reflejan este momento en relación al trabajo: largas jornadas laborales, trabajos los fines de semana, aumento de tareas y presión sobre las distintas capacidades, mayor carga laboral, cansancio generalizado y poco tiempo para la vida. En esa medida se vuelve urgente incorporar elementos y perspectivas transversales que puedan garantizar los derechos laborales de quienes integran las ONGs, prevenir y erradicar la violencia de género y el acoso laboral, así como abrir siempre espacios que permitan problematizar las estructuras que atraviesan nuestras prácticas institucionales, sin revictimización ni exposición que afecten a quienes componen las instituciones.

### **Visión**

Consolidar un espacio de articulación entre investigadorxs y organizaciones sociales que impulsan y promueven visiones alternativas de mundo; actores que piensan y actúan sobre sus realidades concretas para transformar las condiciones de vida, tanto en los ámbitos de la economía, la política y la cultura.

### **Misión**

Impulsar una sociedad libre y democrática, a través del acompañamiento/fortalecimiento a las organizaciones indígenas, campesinas y de mujeres rurales; del impulso y promoción de sus proyectos de cambio; de la generación de investigaciones, metodologías y pedagogías que sean herramientas para la construcción de relaciones de solidaridad, reciprocidad e igualdad.

## **Objetivo Estratégico**

Generar procesos de investigación multidisciplinaria sobre la realidad nacional y regional en el marco de las ciencias sociales y humanas así como impulsar procesos de formación, desarrollo de pedagogías y metodologías para el fortalecimiento de capacidades de la sociedad civil.

## **Fines específicos**

1. Investigar sobre las problemáticas del mundo rural y urbano; sobre los sectores económicos que determinan la realidad y los escenarios actuales; que incorpore la perspectiva de género y problematice las distintas dimensiones del patriarcado; así como el desarrollo de estudios sobre pueblos y nacionalidades; las organizaciones y movimientos sociales; los conflictos y dimensiones ambientales y ecológicas; y los concernientes a las ciencias sociales y humanas.
2. Difundir, publicar y promover los resultados de las investigaciones que realiza el IEE así como otros materiales que guardan afinidad con los objetivos del mismo.
3. Desarrollar procesos de formación para el fortalecimiento de capacidades a través de la elaboración de herramientas, pedagogías y metodologías populares, campesinas, feministas, ecologistas que contribuyan a los talleres, seminarios, cursos y conferencias en los temas y aspectos en que se enmarca el IEE.

Es así que en los últimos años, el IEE ha incorporado la perspectiva de género como principio fundamental e instrumento para la planificación estratégica. Esta perspectiva que estuvo presente en la elaboración de proyectos y en la integración del equipo que conforma el Instituto, ahora se concreta como un plan que organiza los objetivos, estrategias y acciones priorizadas para los próximos años, asegurando que se aborden y problematicen las desigualdades y se promueva la igualdad de género, tanto entre hombres y mujeres como entre otras identidades no binarias.

Es importante señalar que el IEE tiene dos ámbitos a considerar cuando se establece una perspectiva de género para la planificación estratégica: por un lado, mecanismos y ejes para quienes formamos parte del IEE, y por otro, formas de relacionarnos con las organizaciones y espacios aliados.

En ese sentido, se abrieron espacios de diálogo y problematización sobre las prácticas y narrativas entre quienes trabajan en el IEE, así como talleres específicos sobre violencia de género y acoso laboral impartidos por expertas que abordan la problemática desde una mirada horizontal, pedagógica, dialógica y también legal. Además, todos los proyectos que lleva adelante el IEE están elaborados con perspectiva de género tanto en las actoras con las que se trabaja, como en la matriz teórica y metodológica que se adopta: mujeres campesinas y agroecólogas, mujeres rurales y proyectos productivos, aporte del trabajo realizado por mujeres campesinas así como diagnósticos sobre su situación laboral y productiva, artículos e informes sobre patriarcado en el campo, etc.

Adicionalmente, se debatió y acordó la postura institucional sobre publicaciones académicas en donde participaron hombres con denuncias por violencia de género. Estos espacios, así como la propia experticia del equipo que conforma el IEE (fundamentalmente mujeres y disidencias abiertamente feministas), fueron insumos centrales para la construcción colectiva del plan.

## **2. Normativa internacional sobre violencia de género**

Normativa de la ONU sobre Violencia de Género: Un Marco Global para la Igualdad

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha desarrollado un cuerpo normativo extenso y detallado para abordar la problemática de la violencia de género. Este marco legal internacional busca reconocer la violencia contra las mujeres como una violación fundamental de los derechos humanos y establecer mecanismos para prevenirla, sancionarla y erradicarla.

Principales Instrumentos Internacionales

- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993): Este documento define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico,<sup>1</sup> sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada".<sup>2</sup>
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Si bien esta convención aborda la discriminación en general, incluye disposiciones específicas sobre la violencia contra la mujer, estableciendo obligaciones para los Estados partes de adoptar medidas para eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres.
- Plataforma de Acción de Beijing (1995): Este documento histórico, resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, establece una agenda global para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo acciones concretas para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres.

Objetivos de la Normativa de la ONU

- Reconocimiento de la violencia de género como una violación de los derechos humanos: La ONU ha sido clara en señalar que la violencia de género no es un asunto privado, sino una grave violación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas.
- Establecimiento de un marco legal internacional: Los instrumentos internacionales mencionados anteriormente proporcionan un marco legal sólido para los Estados, estableciendo obligaciones claras en materia de prevención, protección y sanción de la violencia de género.
- Promoción de la igualdad de género: La lucha contra la violencia de género es fundamental para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

- Cooperación internacional: La ONU fomenta la cooperación internacional entre los Estados para abordar este problema global y compartir buenas prácticas.

### Acciones Concretas

La ONU y sus agencias especializadas llevan a cabo diversas acciones para combatir la violencia de género, entre ellas:

- Asistencia técnica a los Estados: Se brinda apoyo a los países para desarrollar legislación, políticas y programas nacionales para prevenir y combatir la violencia de género.
- Recopilación de datos y estudios: Se generan datos y estudios para comprender mejor la magnitud y las causas de la violencia de género.
- Campañas de sensibilización: Se llevan a cabo campañas para cambiar las actitudes y normas sociales que perpetúan la violencia.
- Apoyo a las víctimas: Se brinda apoyo a las víctimas de violencia a través de servicios de atención, asesoramiento y justicia.

En resumen, la normativa de la ONU sobre violencia de género constituye un marco fundamental para la lucha por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Al reconocer la violencia de género como una violación de los derechos humanos y establecer obligaciones claras para los Estados, esta normativa ha contribuido a visibilizar el problema y a impulsar acciones concretas para combatirlo.

## 2.1 Normativa sobre violencia de género en Ecuador

Para la elaboración del Plan de Género se tomaron en cuenta los recursos legales y los avances que ha habido en el país en materia de género. Ecuador cuenta con un marco legal sólido para prevenir y erradicar la violencia de género. Este marco se ha ido fortaleciendo a lo largo de los años, en donde en el ámbito formal, el Estado ecuatoriano ha ratificado su compromiso por garantizar los derechos de las mujeres y protegerlas de cualquier forma de violencia. Este marco legal está compuesto por:

- Constitución de la República del Ecuador: Establece la igualdad entre hombres y mujeres y el derecho a vivir libres de violencia.
- Código Orgánico Integral Penal (COIP): Tipifica diversos tipos de violencia contra la mujer, como la física, psicológica y sexual, y establece sanciones penales para quienes las cometan.
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVM): Esta ley es un hito en la lucha contra la violencia de género en Ecuador. Define los tipos de violencia, establece mecanismos de prevención, protección y atención a las víctimas, y crea el Sistema Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SIPEVM).

En cuanto a la LOIPEVM, ésta establece diversas formas de violencia de género:

- **Violencia física:** Incluye golpes, empujones, quemaduras, estrangulamientos, lesiones con objetos, etc.
- **Violencia psicológica:** Se manifiesta a través de insultos, humillaciones, amenazas, control, aislamiento social, etc.
- **Violencia sexual:** Comprende cualquier acto sexual no consentido, acoso sexual, abuso sexual, violación, etc.
- **Violencia económica:** Implica el control de los recursos económicos de la mujer, negación de acceso a bienes o servicios, etc.
- **Violencia patrimonial:** Consiste en la destrucción de bienes personales, documentos o cualquier objeto de valor de la mujer.
- **Violencia simbólica:** Se manifiesta a través de estereotipos de género, roles sexuales asignados, cosificación de las mujeres, etc.
- **Violencia gineco-obstétrica:** Incluye cualquier acción u omisión que limite el derecho de las mujeres a recibir servicios de salud gineco-obstétrica adecuados, como la negación de métodos anticonceptivos, la realización de procedimientos médicos sin consentimiento informado, etc.

### 3. Diagnóstico

Se realizó un diagnóstico general de la situación de género en el IEE que tomó en cuenta los siguientes aspectos:

- datos desglosados por sexo/género sobre el equipo del IEE: entre 2022 y 2025, han trabajado 12 personas, de estas 9 son mujeres y 3 son hombres.
- toma de decisiones: de lxs tres integrantes del Comité Directivo del IEE, una mujer asume la Dirección Ejecutiva y dos hombres, las direcciones Administrativa y Académica. En el caso de la coordinación de proyectos: la paridad de género se mantiene.
- situación actual de quienes integran el IEE: paternidades, maternidades, carga de trabajo de cuidados a otras personas, autocuidado y necesidad de descanso.
- experiencia de lxs integrantes del IEE sobre género y feminismos: hay un buen manejo de conceptos y metodologías, participación en organizaciones y trayectoria institucional, y conocimiento de los debates vigentes del 60% del equipo. A pesar de estos aprendizajes, quedan varias discusiones por abordar tanto en términos teóricos, como en cuanto a pedagogías y procedimientos en el ámbito laboral.
- capacitaciones y debates internos sobre género: se han realizado algunas discusiones sobre reproducción social ampliada y trabajo no remunerado, vínculos de la economía feminista con otras economías como la campesina, rol de las mujeres rurales en la agroecología, violencias y acoso sexual. Sin embargo, la necesidad de capacitaciones y debates a la interna sigue siendo importante y urgente en el IEE.

#### 4. Ejes y acciones

##### EJE 1: PROMOVER Y PROBLEMATIZAR UNA CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIONES	A QUIÉNES VA DIRIGIDA	OBJETIVOS ESPERADOS	INDICADORES	RESPONSABLES
Capacitación y sensibilización sobre la perspectiva de género en el ámbito laboral.	A todas las personas que trabajan en el IEE	Sensibilizar al conjunto de personas que trabajan en el IEE: investigadorxs, coordinadorxs, área contable y administrativa.	Se cuenta dos veces al año con un equipo de trabajo que aborda la perspectiva de género.	Dirección del IEE
Elaboración de proyectos y productos comunicacionales que incluyan perspectiva de género.	Tanto a la Dirección del IEE, como a lxs coordinadorxs de proyectos y al equipo que trabajará, al área de comunicación.	Que todos o lo mayor parte de los proyectos que se elaboren (investigación, escuelas de formación, artículos e información, metodologías y pedagogías) así como los productos comunicacionales tengan perspectiva de género.	Se cuenta con una perspectiva de género en al menos el 80% de los proyectos elaborados y en al menos el 60% de los productos comunicacionales.	Coordinadorxs y equipos de trabajo, equipo de comunicación, y quienes integran la Dirección del IEE.
Equipos de trabajo compuestos por una mayoría de mujeres.	A lxs coordinadorxs y equipos de trabajo.	Conformar equipos de trabajo en donde al menos el 50% de estos equipos esté compuesto por mujeres.	Al menos la mitad de los equipos de trabajo de todos los proyectos están conformados por mujeres.	Dirección y coordinadorxs.
Cargos que implican toma de decisiones bajo una perspectiva de género: tanto por quiénes asumen el cargo como por la perspectiva para tomar decisiones.	Todo el IEE.	Incorporar la perspectiva de género en quienes asumen cargos (dirección y coordinación).  Renovar la composición de la Asamblea General del IEE para garantizar mayor participación de mujeres,	Al menos el 50% de quienes forman parte de la dirección del IEE son mujeres. Al menos el 50% de lxs coordinadorxs son mujeres.	Dirección y coordinadorxs.

		disidencias y jóvenes.		
Incorporación de marcos teóricos, categorías, metodologías y pedagogías con perspectiva de género en todos los proyectos del IEE.	Dirección, coordinadorxs, equipos y área de comunicación.	Contribuir al desarrollo de herramientas y a la elaboración de investigaciones desde perspectiva de género.	Al menos el 60% de los proyectos incorporan marcos teóricos, categorías, metodologías y pedagogías con perspectiva de género	Dirección, coordinadorxs, equipos y área de comunicación.
Uso del lenguaje inclusivo (x) como parte del lenguaje institucional y el uso de todos y todas como parte de los artículos y productos comunicacionales.	Todo el IEE	Usar el lenguaje inclusivo (x) en al menos el 70% de los documentos institucionales y al menos el 60% de todos y todas en los productos comunicacionales elaborados en el IEE.	Al menos el 70% de los documentos elaborados en el IEE utilizan lenguaje inclusivo y al menos el 60% de los productos comunicacionales incluyen el todos y todas.	Todo el IEE.

### **EJE 3: PROMOVER Y PROBLEMATIZAR UNA CULTURA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: LA RELACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES, REDES Y OTROS ESPACIOS**

<b>ACCIONES</b>	<b>A QUIÉNES VA DIRIGIDA</b>	<b>OBJETIVOS ESPERADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Capacitación y sensibilización sobre la perspectiva de género en los procesos de formación, en la elaboración de pedagogías y metodologías,	A todas las personas que trabajan con el IEE.	Sensibilizar al conjunto de personas que trabajan en procesos coordinados por el IEE: investigadorxs, coordinadorxs, comunicadorxs.	Al menos el 60% de los proyectos del IEE con otros espacios incorporan perspectiva de género.	Dirección, coordinadorxs, equipos, comunicadorxs.
Problematización y aportes pedagógicos en caso de que se presenten situaciones en las organizaciones que incluyan una dimensión de relaciones de poder basadas en género o uso de violencia	A todas las personas que trabajan con el IEE.	Problematizar, aportar con mediaciones pedagógicas y dejar en claro que las situaciones de violencia de género de relaciones de poder basadas en el género son injustificables y	Al menos el 60% de los proyectos del IEE con otros espacios problematizan la violencia de género y se establecen elementos pedagógicos.	Dirección, coordinadorxs, equipos, comunicadorxs.



patriarcal como práctica.		deben transformarse.		
Talleres sobre acoso sexual y procedimientos paso a paso para denunciar en caso de que quien cause el acoso forme parte del IEE	A todas las personas que trabajan con el IEE.	Sensibilizar, problematizar y concretar procedimientos contra el acoso sexual.	Todos los proyectos del IEE reciben capacitación sobre violencia de género y acoso sexual: procedimientos para las denuncias.	Dirección, coordinadorxs, equipos, comunicadorxs.

## **EJE: COMPROMISOS INSTITUCIONALES CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO Y EL ACOSO SEXUAL**

La prevención y el manejo de casos de prevención y erradicación de las violencias de género y sobretodo del acoso sexual en ámbitos laborales, son fundamentales en todas las ONGs e instituciones que promueven la justicia social, la democratización y la transformación, como es el caso del IEE. Para concretar estos principios y apuestas, se realizó un taller sobre violencias de género y acoso sexual que permitió construir participativamente estos “acuerdos de Convivencia” y garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas involucradas.

### **1. Desarrollo de Acuerdos Institucionales**

- Definición clara de violencias de género y acoso sexual: Es crucial establecer una definición precisa y comprensible de acoso sexual que incluya todos los tipos de conductas no deseadas de índole sexual.
- Canales de denuncia: Se estableció un canal seguro y confidencial que primero pasa por la denuncia a una compañera del equipo de trabajo, y posteriormente a través de ella se eleva la denuncia a la Dirección Ejecutiva (dirección, en este caso con una mujer feminista) para que todxs se sientan cómodxs cuando puedan reportar lo ocurrido. Para esto el IEE se compromete a iniciar en el año 2025 con talleres de sensibilización y de procedimientos de acoso sexual, proporcionando el número de la persona encargada del proyecto y de la directora.
- Equipo de respuesta: Se conformó un equipo que se activa en casos de violencias o acoso, que cuenta con personas con experiencia en temas de género, y se definieron alianzas concretas con otros espacios para la asesoría en temas legales y psicológicos: Casa Matilde y Centro de Investigación y Defensa del Derechos al Trabajo.
- Confidencialidad: Se acuerda garantizar la confidencialidad en todo momento, de la identidad de la persona que denuncia, salvo que ésta autorice lo contrario o sea necesario para llevar a cabo la investigación.
- Medidas provisionales: Establecer medidas provisionales inmediatas para proteger a la víctima, como separar a la víctima y al presunto agresor, ofrecer apoyo psicológico y brindar información sobre los derechos de la víctima.

- Investigación: Establecer un procedimiento de investigación claro y objetivo, que incluya la toma de declaraciones, la recopilación de pruebas y la evaluación de la credibilidad de las partes involucradas.
- Sanciones: Definir un rango de sanciones disciplinarias, proporcionales a la gravedad de la falta, que pueden ir desde amonestaciones verbales hasta el despido.
- Acompañamiento a la víctima: Brindar apoyo psicológico y legal a la víctima durante todo el proceso.

## **2. Capacitación y Sensibilización**

- Capacitación obligatoria: Implementar programas de capacitación obligatoria para todo el personal sobre la definición de acoso sexual, sus consecuencias y las políticas de la organización al respecto.
- Sensibilización: Promover una cultura de respeto y tolerancia cero al acoso sexual a través de campañas de sensibilización y talleres.
- Dirección: Quienes conforman la Dirección del IEE se comprometen a dar el ejemplo y promover un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.

## **3. Aplicación de los Acuerdos de Convivencia**

- Denuncia: Al recibir una denuncia, el equipo de respuesta debe actuar de manera rápida y confidencial.
- Investigación: Se debe llevar a cabo una investigación exhaustiva y objetiva, siguiendo los procedimientos establecidos en el protocolo.
- Sanciones: Si se comprueba la denuncia, se deben aplicar las sanciones correspondientes, de acuerdo con la gravedad de la falta.
- Seguimiento: Realizar un seguimiento del caso para garantizar que se hayan tomado todas las medidas necesarias y que la víctima se sienta segura.

## **4. Evaluación y Mejora Continua**

- Evaluación periódica: Evaluar periódicamente la efectividad del protocolo y realizar los ajustes necesarios.
- Adaptación: Adaptar el protocolo a los cambios legales y a las necesidades de la organización.