

ACUERDO Nro. MEM-VEER-2023-0001-AM

**SRA. MGS. ENITH PATRICIA CARRION QUEZADA  
VICEMINISTRA DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍA RENOVABLE**

**CONSIDERANDO**

**Que**, el numeral 1, del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe como deber primordial del Estado el *“Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.”*;

**Que**, el numeral 2, del artículo 11, de la Constitución de la República del Ecuador determina: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: ... 2. 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, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”*;

**Que**, el numeral 3, literal b, del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“(...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: (...) b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual”*;

**Que**, 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 226 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, los 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. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;

**Que**, el artículo 331 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que: *“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 (...)”*;

**Que**, el artículo 1 de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer “Cedaw”, señala: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, 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 y civil o en cualquier otra esfera.”*;

**Que**, el numeral 1 del artículo 3 del Convenio 156 sobre “LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRABAJO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, establece: *“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores, cada miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan el derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”*;

**Que**, en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 de 20 de enero de 2023, se publicó la LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA VIOLETA, de cumplimiento obligatorio que tiene por objeto: *“Fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad las mujeres pertenecientes a los diferentes pueblos y nacionalidades debidamente reconocidos; a las diversidades sean estas de comunidades, pueblos y nacionalidades que el Estado ecuatoriano reconoce como único e indivisible, sexo genéricas, trabajadoras sexuales y mujeres con empleo informal, en el entorno económico para lograr un empoderamiento, crecimiento e independencia personal, económica, social y laboral inclusivos, generando beneficios, mecanismos de acceso y diseñando estrategias de acción, planificación y cronogramas que garanticen el acceso de las mujeres en su diversidad al desarrollo económico, del conocimiento, social, laboral y personalógico”*;

**Que**, la Ley tiene como finalidad reducir las barreras institucionales, en materia de: brechas salariales, institucionalización de roles de género y multiculturalidad, adoptando medidas encaminadas a impulsar el acceso a instancias de poder y toma de decisión, a través de impulsar cuotas de género en los cargos directivos y ejecutivos tanto en el sector privado como en el público, fomentando y fortaleciendo la participación de las mujeres en su diversidad;

**Que**, es una obligación del Estado, a través de sus distintas entidades, el promover,

proteger, garantizar y respetar los derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad desde una perspectiva de género y multiculturalidad, con libre acceso al empleo en equidad de condiciones y la generación de beneficios que potencien sus habilidades y capacidades en los diferentes espacios, mediante la adopción de medidas y políticas administrativas;

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo No. 399, de 15 de mayo de 2018, el señor Presidente Constitucional de la República dispuso la fusión por absorción al Ministerio de Hidrocarburos de las siguientes instituciones: Ministerio de Electricidad y Energía Renovable, Ministerio de Minería y la Secretaría de Hidrocarburos;

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo No. 400 de 14 de abril de 2022, el señor Presidente Constitucional de la República dispuso que se modifique la denominación de Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables por la de Ministerio de Energía y Minas (MEM);

**Que**, mediante Decreto Ejecutivo No. 587 de 31 de octubre de 2022, el señor Presidente Constitucional de la República, nombró como Ministro de Energía y Minas al Dr. Fernando Santos Alvite;

**Que**, mediante Memorando Nro. MEM-SDCEE-2023-0060-ME de 7 de marzo de 2023, la Subsecretaria de Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica, presentó el Informe de Viabilidad Técnica para emitir “Directrices para el Desarrollo e Implementación de Estrategias inclusivas de Género en el Sector Eléctrico”, a través de la promulgación de un Acuerdo Ministerial que determinará lineamientos generales, articulación del sector y estrategias de corto mediano y largo plazo en el sector.

**Que**, una vez que la Coordinación General Jurídica, emitió la viabilidad legal del Acuerdo Ministerial, remitió a través del Sistema Documental Quipux.

**Que**, mediante Acuerdo Ministerial MEM-MEM-2022-0019-AM de 30 de mayo del 2022, el señor Ministro, delega a la señora Viceministra de Electricidad y Energía Renovable entre otras, las siguientes atribuciones y responsabilidades: “Suscribir Acuerdos, oficios y todo acto administrativo relacionado con el sector de la electricidad; y de la energía renovable”;

En ejercicio de las atribuciones conferidas en el Acuerdo Ministerial MEM-MEM-2022-0019-AM de 30 de mayo del 2022, las viabilidades técnico legales emitidas; y, la Constitución de la República del Ecuador,

#### **ACUERDA:**

### **EMITIR LAS DIRECTRICES PARA EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS INCLUSIVAS DE GÉNERO EN EL SECTOR ELÉCTRICO**

**Artículo 1.- Objeto.** - El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto promover el desarrollo e implementación de estrategias inclusivas de género en el Sector Eléctrico Ecuatoriano considerando e involucrando a los diferentes actores que participan en toda su cadena de valor, en apego a la Constitución, la Ley y demás normativa en referencia, que establecen que todas las personas deben tener igualdad de condiciones y oportunidades, de manera que puedan ejercer plenamente sus derechos, en un entorno que garantice su desarrollo profesional.

**Artículo 2.- Ámbito.** - El presente Acuerdo Ministerial rige para todas las empresas, sociedades anónimas que manejan recursos públicos, empresas públicas e instituciones del Sector Eléctrico, que participan en las etapas de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización del servicio público de Energía Eléctrica y del alumbrado público general, la Agencia de Regulación y Control, el Operador Nacional de Electricidad, el Instituto de Investigación Geológico Energético.

**Artículo 3.- De la articulación y definición de Estrategias de Género.** – El Ministerio de Energía y Minas gestionará la aplicación de las políticas y disposiciones del presente Acuerdo Ministerial a través de un Comité de Seguimiento de Fortalecimiento de la Inclusión de Género, liderado por el Viceministerio de Electricidad y Energía Renovable.

**Artículo 4.- Conformación del Comité de Seguimiento de Fortalecimiento de la Inclusión de Género.** – El Comité de Seguimiento de Fortalecimiento de la Inclusión de Género, estará conformado por las Subsecretarías a través de su titular o su delegado, presidirá el Comité, el Viceministerio de Electricidad a través de su titular o su delegado.

**Artículo 5.- Atribuciones del Comité de Seguimiento de Fortalecimiento de la Inclusión de Género.** - El Comité de Seguimiento de Fortalecimiento de la Inclusión de Género, será responsable de:

- Coordinar con los Comités de Fortalecimiento de la Inclusión de Género del sector eléctrico de cada institución, la implementación de los lineamientos y estrategias definidos en el Acuerdo Ministerial teniendo a verificar: los parámetros de Enrolamiento, Capacitación, Formación, implementación del Código de Ética, Planes Estratégicos, Recursos Asignados, Indicadores de Evaluación entre otros aspectos.
- Impulsar un asesoramiento a nivel nacional que guíe y apoye a los comités de las instituciones, con la participación de los organismos multilaterales y otros.

**Artículo 6.- Lineamientos Generales.-** En el sector eléctrico, el representante legal de cada institución conformará un “Comité de Fortalecimiento de la Inclusión de Género”, integrado por las áreas de Talento Humano, Trabajo Social y Seguridad Ocupacional o quien haga sus veces, cuya constitución será informada de manera oficial al Ministerio de Energía y Minas.

- El “Comité de Fortalecimiento de la Inclusión de Género” liderará la implementación de las estrategias definidas en el presente Acuerdo Ministerial y demás normativa e iniciativas que cada empresa o institución considere aplicables.
- En el plazo de tres (3) meses cada Comité de Fortalecimiento de la Inclusión de Género elaborará una hoja de ruta específica para establecer estrategias y acciones

inclusivas de género en cada institución del sector eléctrico con un horizonte de al menos (2) años.

**Artículo 7.- Estrategias de corto plazo a un año del sector eléctrico.-** Los representantes legales de las instituciones definidas en el artículo 2, deberán implementar al menos las siguientes estrategias:

#### **7.1. Selección y Reclutamiento:**

- Para la designación de cargos directivos y ejecutivos del sector eléctrico, en las postulaciones admitidas deberán existir consideraciones de género; sin perjuicio del cumplimiento de los perfiles y competencias requeridas para el cargo.
- Para la ocupación de puestos vacantes de cargos medios del sector eléctrico en un año; existirá consideraciones de género en la incorporación de al menos un 30% de los procesos realizados.
- Para la ocupación de puestos vacantes de cargos operativos, del sector eléctrico en un año; existirá consideraciones de género en la incorporación de al menos un 10% de los procesos realizados.

Los porcentajes de incorporación serán actualizados anualmente con la finalidad de evaluar las estrategias establecidas, a través de informes motivados por el Comité de Seguimiento de Fortalecimiento de la Inclusión de Género.

#### **7.2 Procesos de Contratación:**

En los procesos de contratación de bienes, obras o servicios se deberán incluir en los términos de referencia una calificación al oferente sobre inclusión de género en su oferta.

#### **7.3 Capacitación:**

- Implementar programas y acciones de formación y capacitación (incluyendo mentorías) para el desarrollo empresarial y la empleabilidad considerando aspectos inclusivos de género.
- Implementar buenas prácticas en la formación de procesos técnicos de campo para mujeres en todas las actividades del sector eléctrico.
- Las áreas de Talento Humano deberán desarrollar y establecer indicadores inclusivos de género, en los procesos técnicos.

#### **7.4 Condiciones:**

- Implementar y asegurar condiciones de trabajo, convivencia e infraestructura en las instalaciones de las empresas del sector que permitan inclusión de género femenino en el desarrollo de las operaciones, tales como ropa de trabajo, servicios higiénicos, condiciones de pernocte, etc.
- Implementación y desarrollo de normas que aseguren un ambiente laboral libre de hostigamiento, con un permanente monitoreo, determinación de canales de denuncias, aplicación de sanciones, que permitan un sano clima laboral organizacional.

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.** - De la ejecución del presente Acuerdo Ministerial encárguese a las instituciones señaladas en el Artículo 2 de este Acuerdo.

**SEGUNDA.** - Encárguese a la Secretaría General del Ministerio de Energía y Minas, los trámites para la formalización y publicación en el Registro Oficial del presente Acuerdo Ministerial.

**TERCERA.** - Encárguese a la Dirección de Comunicación Social del Ministerio de Energía y Minas la difusión del presente Acuerdo Ministerial en los medios de comunicación oficiales.

**CUARTA.** - El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. Dado en Quito, D.M. , a los 08 día(s) del mes de Marzo de dos mil veintitrés.

*Documento firmado electrónicamente*

**SRA. MGS. ENITH PATRICIA CARRION QUEZADA  
VICEMINISTRA DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍA RENOVABLE**