

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. BCE-GG- 009 -2020**

**LA GERENTE GENERAL  
DEL BANCO CENTRAL DEL ECUADOR**

**CONSIDERANDO:**

- Que,** el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, relacionado con los principios que rige el ejercicio de los derechos, establece: "(...) / 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,** los literales a) y b), del numeral 3, del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador establecen: "*Se reconoce y garantizará a las personas: "(...) 3. El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. 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 del citado cuerpo legal determina: "*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 numeral 14 del artículo 83 ibídem, estipula: "*Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: (...) / 14. Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual. (...)*";
- Que,** el artículo 331 de la Norma Suprema, preceptúa: "*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,** la Declaración Universal de Derechos Humanos publicada en el Registro Auténtico No. 1948 de 10 de diciembre de 1948 proclama 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,** la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) instrumento jurídicamente vinculante, que entró en vigencia en 1981 y publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 153 de 25 de noviembre de 2005, establece que los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno

desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre;

**Que,** los literales de l) y n) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 294 de 06 de octubre de 2010, contemplan como derechos de los servidores públicos, desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; así como, no ser discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;

**Que,** el literal l) del artículo 48 de la citada Ley Orgánica, establece que es una causal de destitución: *"(...) l) Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación, violencia de género o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados. (...)"*;

**Que,** el artículo 26 del Código Orgánico Monetario y Financiero, dispone: *"El Banco Central del Ecuador es una persona jurídica de derecho público, parte de la Función Ejecutiva, de duración indefinida, con autonomía administrativa y presupuestaria, cuya organización y funciones están determinadas en la Constitución de la República, este Código, su estatuto, las regulaciones expedidas por la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera y los reglamentos internos."*;

**Que,** los numerales 1 y 2 del artículo 49 del Código Orgánico Monetario y Financiero, disponen que el Gerente General del Banco Central del Ecuador, tiene como parte de sus funciones, ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del Banco Central del Ecuador; así como, dirigir, coordinar y supervisar la gestión técnica, operativa y administrativa del Banco Central del Ecuador, para lo cual expedirá los reglamentos internos correspondientes;

**Que,** el artículo 2 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, publicado en el Registro Oficial Suplemento 175 de 05 de febrero de 2018, determina como finalidad: *"(...) prevenir y erradicar la violencia de género ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia."*;

**Que,** el inciso segundo del artículo 1 de la Ley Orgánica de Comunicación, establece: *"(...) Además, el objeto de esta Ley comprenderá la protección del derecho a ejercer la libertad de expresión, y a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole a través de medios de comunicación."*;

**Que,** los numerales 5, 7 y 8 del artículo 4 del Código de Ética del Banco Central del Ecuador, publicado en el Registro Oficial No. 93 de 03 de diciembre de 2019, determinan los principios y valores que forman parte de la cultura organizacional de la Institución, señalando lo siguiente: *"(...) 5. Igualdad y no discriminación: Implica garantizar el goce efectivo de los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador e instrumentos internacionales. Dentro del ejercicio de sus funciones las y los servidores demostrarán una actitud inclusiva, solidaria, positiva, respetuosa y tolerante tanto con usuarios internos como externos, sin distinción alguna. (...) 7. Equidad de género: Se refiere a la justicia, imparcialidad y equidad en cuanto a derechos, responsabilidades y oportunidades entre personas de diferente género. / 8. No Violencia: Se refiere al rechazo a todo acto de intimidación que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico; entendiéndose como cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, que puedan resultar en menosprecio, ridiculización o uso de vocabulario ofensivo, incluidas amenazas o acciones para ignorar y descuidar intencionalmente a la otra persona. (...)"*;

**Que,** el literal u) del artículo 39 del Reglamento Interno de Administración de Talento Humano del Banco Central Del Ecuador, expedido mediante Resolución No. BCE-GG-088-2018 de fecha 18 de diciembre de 2018, establece como obligaciones de los servidores: *"(...) u) Velar por el cumplimiento de prácticas tendientes a la igualdad de género y erradicación de la violencia, tanto para servidoras como servidores del BCE."*;

- Que,** el Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, determina como una de sus Políticas: "(...) 1.9 *Erradicar toda forma de discriminación, desigualdad y violencia*, particularmente el machismo y la homofobia, a través de la modificación de patrones sociales y culturales que las naturalizan y perpetúan, para propiciar un ambiente seguro. (...)";
- Que,** en una iniciativa conjunta entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU de marzo de 2010 se crearon los "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – La igualdad es un buen negocio";
- Que,** el 8 de marzo de 2019 la economista Verónica Artola, Gerente General del Banco Central del Ecuador, suscribió con ONU Mujeres los "Principios para el Empoderamiento de las Mujeres – WEP's";
- Que,** la Secretaría Técnica del Plan Toda una Vida en alianza estratégica con el Ministerio de Trabajo y la Agencia de Cooperación Alemana – GIZ, el 16 de septiembre de 2019, certificó al Banco Central del Ecuador como una Institución Segura y Libre de Violencia contra las Mujeres;
- Que,** mediante Resolución No. 386-2017-G de 1 de junio de 2017, la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera designó a la economista Verónica Artola Jarrín como Gerente General del Banco Central del Ecuador;
- Que,** a través de Informe Técnico No.BCE-DGCCO-2020-003, de 6 de marzo de 2020, se recomendó a la señora Gerente General aprobar el proyecto de resolución que contiene la Política de Equidad e Igualdad de Género del Banco Central del Ecuador; así como, los compromisos y obligaciones generales de las y los trabajadores(as) y servidores(as);
- Que,** mediante informe jurídico No. BCE-CGJ-2020-0140-M de fecha 16 de marzo de 2020, la Coordinación General Jurídica recomendó: "(...) En lo concerniente al ámbito legal, conforme el análisis del proyecto presentado a esta Coordinación, determina que el mismo no contraviene la normativa vigente. / Por lo expuesto, se recomienda poner en conocimiento de la señora Gerente General el presente informe jurídico, así como el informe técnico, acompañado de la resolución revisada y sumillada por esta Coordinación General Jurídica, en el ámbito legal y formal.";
- Que,** el Banco Central del Ecuador, en cumplimiento de su misión y visión institucional, se encuentra comprometido en ejecutar y coadyuvar en la aplicación de políticas públicas y tratados internacionales que se encuentran encaminados a lograr la equidad e igualdad de género en el ámbito laboral y social; y,

En el ejercicio de sus funciones legales y reglamentarias,

#### **RESUELVE:**

#### **Expedir "LA POLÍTICA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO DEL BANCO CENTRAL DEL ECUADOR"**

**Art. 1.- Objeto.-** La presente Resolución tiene por objeto establecer lineamientos para promover y generar una cultura organizacional que fomente la equidad e igualdad de género dentro del Banco Central del Ecuador, detectando, previniendo, prohibiendo y erradicando conductas o comportamientos que puedan atentar a la misma.

Así como, establecer un marco de gestión con enfoque de género en la entrega de sus productos y servicios, de conformidad a las atribuciones, competencias y responsabilidades otorgadas al Banco Central del Ecuador.

**Art. 2.- Ámbito.-** La presente Resolución es de cumplimiento obligatorio, y rige para las y los servidores y trabajadores que laboran en el Banco Central del Ecuador - BCE, bajo cualquier modalidad contractual, el personal que se encuentre bajo contrato civil de servicios profesionales o en calidad de pasantes o practicantes.

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

**Art. 3.- Marco general de la Política de Equidad e Igualdad de Género.-** El Banco Central del Ecuador se encuentra comprometido con ejecutar y coadyuvar en la aplicación de políticas públicas y tratados internacionales, encaminados a lograr la equidad e igualdad de género en el ámbito económico, financiero, laboral, y social.

Sobre este concepto, el Banco Central del Ecuador pretende implementar a sus planes, programas y proyectos, un enfoque de género que permita la igualdad de oportunidades laborales y de formación profesional, buscando adoptar e implementar las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación, inequidad, acoso o acto de violencia de cualquier índole, que afecte de manera directa o indirecta a sus servidores y la población en general.

En este sentido, el Banco Central del Ecuador tiene como objetivo cerrar la brecha entre hombres y mujeres, logrando la equidad entre ambos sexos, contribuyendo a eliminar la discriminación contra la mujer, asegurando su pleno desarrollo en el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

**Art. 4.- Objetivos específicos de la Política de Equidad e Igualdad de Género.-** Para ejecutar e implementar esta política, el Banco Central del Ecuador se encargará de:

- a) Implementar la equidad e igualdad de género como eje transversal en las estrategias, objetivos, políticas, programas, proyectos y capacitaciones del Banco Central del Ecuador.
- b) Brindar a las y los servidores y trabajadores del Banco Central del Ecuador, un ambiente laboral de respeto a los derechos y a la dignidad, que promueva la equidad de género, garantizando un ambiente libre de toda forma de discriminación, intimidación, maltrato, acoso o conductas violentas, que fomente el desarrollo personal y profesional; y, que contribuya a una conciliación entre la vida laboral y familiar de su personal.
- c) Contribuir a la inclusión financiera con enfoque de género, implementando acciones orientadas a la educación, capacitación, normativa, regulaciones financieras, productos y servicios que promuevan el cierre de brechas, y potencien las capacidades y oportunidades de las mujeres y su autonomía económica.
- d) Generar, recolectar y analizar estadísticas y datos para la evaluación de la instrumentación de la política monetaria, financiera y crediticia con enfoque de género; así como, para construir el sistema de indicadores económicos y financieros.
- e) Fomentar el uso de indicadores que midan eficientemente las necesidades financieras de las mujeres, sus empresas y emprendimientos, con criterios de productividad y rentabilidad.
- f) Promover y apoyar la investigación de temas económicos con enfoque de género, dentro y fuera de la institución.

**Art. 5.- Principios básicos a aplicarse en la Equidad e Igualdad de Género.-** La oficina de ONU Mujeres y la Red Pacto Global de las Naciones Unidas implementaron los Principios de Empoderamiento de las Mujeres -WEP's por sus siglas en inglés, con un enfoque de Derechos Humanos, en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030; los cuales son compatibles con los principios y garantías establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, demás normas nacionales y convenios internacionales, así como en el Código de Ética y normativa inherente del Banco Central del Ecuador.

Los Principios de las WEP'S, adaptados a la realidad institucional, se adoptarán con las siguientes actividades:

- a) **Promover la igualdad de género desde el más alto nivel:** entendido como el compromiso de las máximas autoridades para lograr cambios estructurales integrales, que se expresen en metas y objetivos transversales, asociados a indicadores de gestión y que sean planteados a largo plazo, fomentando estructuras institucionales y culturales que permitan que la igualdad de género se convierta en un valor compartido por todos los que conforman la Institución.
- b) **Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo al respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación:** lo cual implica que las y los servidores y trabajadores disfruten de igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en un ambiente de respeto a sus derechos y libre de conductas y comportamientos que atenten contra la equidad e igualdad de género o fomenten el acoso de cualquier naturaleza.
- c) **Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de las y los servidores y trabajadores:** lo cual implica evitar reforzar estereotipos de género al momento de elaborar planes de salud, de seguridad, y al estructurar equipos de trabajo; así como, establecer condiciones adecuadas en el espacio laboral, con el fin de preservar la salud física y emocional de todos los colaboradores.
- d) **Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres:** entendiéndose a la educación como un recurso estratégico para eliminar las brechas de género, elaborando normativa de desarrollo profesional que tome en cuenta las necesidades particulares de los hombres y las mujeres, con líneas directas de acción a través de la capacitación, las mentorías dirigidas a mujeres, para identificar sesgos inconscientes que puedan afectar la percepción de la mujer en su rol laboral, y que busquen referencias sobre nuevos modelos que puedan satisfacer las necesidades de los clientes junto con las necesidades de las servidoras y trabajadoras.
- e) **Fomentar prácticas sistémicas en favor del empoderamiento de las mujeres:** orientado a promover la igualdad de género a través de las relaciones con los socios de negocio entendidos como: clientes, consumidores, "alianza estratégica", miembros de un consorcio, proveedores, contratistas, consultores, subcontratistas, asesores, representantes, usuarios y corresponsales. Incitarlos a desarrollar políticas internas en relación a prácticas de igualdad de género, así como inculcar en dichos socios de negocio una mentalidad encaminada a identificar más empresas de suministros lideradas por mujeres. A través de la difusión interna y externa, promover valores que rompen paradigmas de género.
- f) **Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y de cabildeo:** lo que implica utilizar las capacidades institucionales para reforzar la importancia del empoderamiento de la mujer como mecanismo que promueve el progreso económico de toda la sociedad, a través del propio ejemplo como institución que valora la igualdad de género y que contribuye a la inclusión y educación financiera, así como a la investigación económica, con enfoque de género.
- g) **Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género:** con el fin de mejorar constantemente el escenario de igualdad de género, la Institución contará con indicadores y metas que serán monitoreados; los resultados se difundirán en informes específicos.

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

- a) Demostrar compromiso hacia la Institución para velar por el cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género; y, así mismo aportar en la consecución de los objetivos y requisitos a implementarse en el modelo de gestión establecido para el efecto.
- b) Velar para que las atribuciones y responsabilidades asignadas a cada una de sus unidades administrativas observen aspectos relacionados con la equidad e igualdad de género.
- c) Observar la transversalidad del enfoque de género en todos los servicios, productos, información y datos que se generen en su unidad administrativa.
- d) Proponer acciones necesarias para proveer productos y servicios con enfoque de equidad de género a la ciudadanía, vigilando que éstos consideren las necesidades específicas de las mujeres, y que promuevan la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- e) Sensibilizar al personal a su cargo respecto de la importancia de sus actividades y responsabilidades diarias, para aportar al cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género.
- f) Estructurar y mantener, de acuerdo a competencias y responsabilidades, estadísticas y bases de datos con perspectiva de equidad e igualdad de género, para proveer de manera oportuna la información y datos que permitan gestionar indicadores de género en el BCE.
- g) Institucionalizar el enfoque de equidad de género en la gestión del talento humano, reduciendo las brechas detectadas en los diagnósticos anuales, apoyando la concordancia de la vida laboral, personal y familiar; y, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, para lo cual se promoverá y velará por la inclusión de la equidad e igualdad de género en el sistema integrado de desarrollo del talento humano que se encuentra conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.
- h) Posicionar, difundir y apoyar la Política de Equidad e Igualdad de Género en todos los foros y espacios de discusión internos, externos, nacionales y/o internacionales.
- i) Incorporar la transversalidad de la Política de Equidad e Igualdad de Género en los planes, programas, proyectos, estrategias y actividades institucionales, dentro del ámbito de sus competencias.
- j) Promover transformaciones y fomentar una cultura organizacional orientada hacia el respeto y la equidad e igualdad, libre de violencia, acoso y discriminación de cualquier tipo.
- k) Brindar las facilidades y otorgar los permisos necesarios para dar cumplimiento irrestricto de los derechos que asisten a las servidoras y trabajadoras que se encuentren en período de lactancia, o que requieran asistir al cuidado urgente de sus hijos.
- l) Reportar a la autoridad competente y por los canales de comunicación definidos, las consultas, quejas y denuncias sobre actos o posibles actos en contra de la Política de Equidad e Igualdad de Género; así como cualquier forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta.
- m) Incentivar y promover el planteamiento de consultas, quejas y denuncias de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, sobre actos o posibles actos que fomenten la desigualdad, la discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole.
- n) Velar por la mitigación y eliminación de la desigualdad, la discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole.
- o) Proporcionar la información de los avances periódicos que realicen, así como la que sea requerida por la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica, a través de las Direcciones de Planificación y Seguimiento, y de Gestión del Cambio y Cultura Organizativa.

- p) Difundir a través de los medios de comunicación institucionales, material e información que coadyuve con la implementación de la política y los principios establecidos para la equidad e igualdad de género.

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

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

**Art. 8.- De las denuncias.-** Todo tipo de conducta o actividad que contravenga la Política de Equidad e Igualdad de Género deberá ser notificada a la Dirección de Administración de Talento Humano, unidad administrativa con autoridad para ejercer el control y tomar las medidas disciplinarias del caso.

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

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

## **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.-** Encárguese de la ejecución y cumplimiento de la presente resolución a la Dirección de Administración de Talento Humano; Dirección de Gestión del Cambio y Cultura Organizativa y Dirección de Comunicación Social, dentro del ámbito de sus competencias y atribuciones; y, a la Dirección de Gestión Documental y Archivo su publicación en el Registro Oficial.

**Segunda.-** La presente resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

**COMUNIQUESE.** - Dada la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano a los, 12 días del mes de mayo de 2020.

Econ. Verónica Artola Jarrín  
**GERENTE GENERAL  
BANCO CENTRAL DEL ECUADOR**

<b>Revisado por:</b>	Abg. Diego Lara	
	Abg. Priscila Guerrero	
	Ing. Verónica Valencia	
	Econ. Paola Sánchez	
<b>Elaborado por:</b>	Dra. Guadalupe Larrea	