

FECHA: 17 SEP 2019 HORA: 11:05  
Nº HOJA: - 1.006. Acuerdos  
Recibido por: [Firma]

Quito, 17 de septiembre de 2019

- 7 -

Abg.  
Carlos Alomoto Rosales  
**Secretario General del Concejo Metropolitano de Quito**  
Presente.-

De nuestra consideración:

Señor Secretario, le presentamos el proyecto de ordenanza denominado "ORDENANZA QUE IMPULSA, PROMUEVE E INCORPORA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO". Este proyecto ha sido elaborado y presentado por los abajo firmantes, concejales del bloque de Movimiento Fuerza Compromiso Social.

Por tratarse de una temática de alta sensibilidad, le solicitamos su tratamiento con la mayor celeridad posible.

Atentamente,

~~Soledad Beutez B~~  
Soledad Beutez B

[Firma]  
Doris Reina Cto

[Firma]

[Firma]

[Firma] 1707655773

[Firma] 17074107522 -

Gissele Chala Reinoso  
[Firma]

[Firma]

Mónica Sandoval C.

[Firma]  
Juan Carlos Fialto Cobos

# ORDENANZA QUE IMPULSA, PROMUEVE E INCORPORA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

## Exposición de Motivos

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas ha tenido como objetivo visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades de género, a través del compromiso explícito del Estado Ecuatoriano de revertir las desigualdades presentes en la sociedad patriarcal para transformar las relaciones de género.

La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas ha sido identificada, también, como una estrategia para incrementar su efectividad; construir políticas públicas más equitativas y mejorar su focalización; promover la participación política de las mujeres; promover la participación ciudadana; fortalecer la democracia y emprender acciones para alcanzar altos niveles de participación, transparencia, responsabilidad, legalidad, sensibilidad social, eficacia; elementos orientados a fortalecer la gestión pública del buen gobierno, que aseguren la paridad y/o equilibrio de género dentro y fuera de las instituciones.

La estrategia de *Transversalización del Enfoque de Género* se utiliza para modificar la organización y gestión del sector público, en este caso para las políticas municipales y, de este modo, incorporar criterios de equidad de género en todo el proceso de desarrollo de políticas. Dicha estrategia implica ejecutar las políticas, los planes, programas, proyectos y acciones con enfoque sistémico, con la interacción entre sectores, instituciones y unidades de trabajo para el desarrollo del proceso que se planifique atendiendo las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres y reorientar recursos para aminorar las brechas entre los mismos, así como desmontar y enfatizar en la *re-elaboración de prioridades* en lugar del incremento del gasto público en general, *re-orientar* los programas dentro de sectores, más que los cambios de las cantidades generales asignadas a sectores específicos, esto a su vez implica elaborar indicadores de desempeño, de gestión de resultados, para lo cual los funcionarios públicos, hombres y mujeres, deben desarrollar experticias que permitan incorporar dicho enfoque en sus prácticas cotidianas.

La instalación del enfoque de género permite, visibilizar brechas de género, generar procesos de análisis de las diferencias; instalar la necesidad de diseñar políticas públicas, rediseñar los programas incorporando especificidades de género.

Así, uno de los desafíos pendientes, implica superar la concepción de “obligatoriedad” que supone la instauración de una política y estrategia de transversalización de género. Ello implica que las personas puedan comprender el sentido de dicha política, en términos de equidad, perspectiva de Derecho y calidad de los servicios y productos.

La instalación y gestión del desarrollo local con Enfoque de Género conlleva cambios culturales de relevancia para las personas, instituciones, y en la prestación de bienes y servicios, esta dimensión es fundamental, ya que se refiere a las concepciones

culturales que presenta el conjunto de la sociedad respecto a la perspectiva de género y que se constituyen en barreras, pues generalmente evidencia una actitud reactiva frente al abordaje del tema, además, constituye una muestra clara de lo que el enfoque de género intenta revertir.

En este marco, constituye aún un desafío incorporar perspectivas teóricas y aplicadas que conciban también el relacionamiento de los géneros y la diversidad sexual como elementos del análisis de género, propios y necesarios; así como las propias necesidades derivadas de las masculinidades y otros géneros.

Dentro del enfoque de género, el tema de la lucha por las reivindicaciones y reposición de derechos de la masculinidad y las identidades sexuales es muy importante ya que generan junto con los movimientos de mujeres una lucha permanente.

La masculinidad es entendida como un conjunto de características, valores y comportamientos que una sociedad impone como el "deber ser de un hombre". Algunos ejemplos de las características atribuidas a los hombres son la fuerza, la valentía, la virilidad, el triunfo, la competición, la seguridad, el no mostrar afectividad, etc. Las personas consideradas hombres han sufrido una gran presión social para responder con comportamientos asociados a esos atributos.

Los hombres construyen su masculinidad, es decir, aprenden a comportarse como tales de acuerdo con el lugar y momento histórico en el que viven. Es decir que, la construcción de la masculinidad varía en las realidades urbanas y rurales y; de acuerdo a los procesos culturales que impone el desarrollo tecnológico. Sin embargo, existe un modelo global que reclama los atributos antes mencionados y que en los últimos años los hombres y diversos movimientos sociales han cuestionado. La realidad social, demuestra que existen circunstancias, desequilibrios, situaciones discriminatorias y comportamientos sexistas que impiden que esa igualdad legal sea efectiva.

Hablar de género no es solamente hablar de un hombre y una mujer, sino que engloba a los grupos de gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, intersexuales y otras identidades sexuales que se han visibilizado en los últimos años. Las siglas GLBT, agrupan una serie de identidades que se han construido más concretamente desde los 90. El término «LGBT» es una prolongación de las siglas «LGB», que a su vez habían reemplazado a la expresión «comunidad gay», que muchos homosexuales, bisexuales y transexuales sentían que no les representaba adecuadamente. Su uso moderno intenta enfatizar la diversidad de las culturas basadas en la sexualidad y la identidad de género, y se puede aplicar para referirse a alguien que no es heterosexual, en lugar de aplicarlo exclusivamente a personas que se definen como homosexuales, bisexuales o transgénero.

Se han incluido tres letras más a las siglas: TIQ, que designa a los Transexuales, Intersexuales y Queer. Esta última engloba a ciertas identidades que cuestionan la normalización y el binarismo y cómo estos se producen históricamente y determinan las relaciones entre heterosexualidad y homosexualidad, masculinidad y feminidad. Allí cabrían desde los gays hasta las lesbianas, pero también todos los sujetos y cuerpos que han sido pensados por el discurso colonial y disciplinario de la modernidad como inferiores.

La progresiva instalación del género en las políticas públicas, implica un desafío importante y tiene que ver con la formación del recurso humano a cargo de esta transversalización, el que debe combinar competencias relativas al enfoque de género, pero también competencias de gestión que le permitan identificar procesos y ámbitos generales, no sólo asociados a bienes y servicios, en los cuales actuar desde un enfoque de género.

Sin embargo, no se cuenta con las herramientas idóneas para su implementación; surge permanentemente la pregunta *cómo se hace*. Aquí, generalmente, se identifica que la manera de hacerlo es a través de una política institucional clara, que entregue directrices al conjunto de la institución para trabajar con enfoque de género. Pero también se requieren directrices técnicas necesarias para transversalizar el enfoque e incorporarlo a todo el quehacer institucional; partiendo de la base de las experiencias y aprendizajes ya desarrollados. Esto se relaciona directamente con las competencias ya señaladas que debe presentar el recurso humano a cargo de la implementación del enfoque. Se constata una instalación débil de la perspectiva de género en el ámbito municipal.

### **CONSIDERANDO:**

Que el artículo 11 de la Constitución de la República, establece como principio la no discriminación en razón de género y la obligatoriedad del Estado para adoptar 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 numeral 4, de la Constitución, reconoce y garantiza a todas las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, así como el numeral 3 literal b) que consagra el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

Que el artículo 70 de la Constitución determina que el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, 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 83 numeral 10 establece que el Estado debe promover la unidad y la igualdad en la diversidad y en las relaciones interculturales, y en su numeral 14 establece que se debe respetar y reconocer las diferencias étnicas nacionales, sociales, generacionales, de género y la orientación e identidad sexual.

Que el artículo 264 de la Constitución, otorga competencias a los gobiernos locales en la planificación del desarrollo local;

Que el artículo 277 de la Constitución, determina que entre los deberes generales del Estado para la consecución del buen vivir, están los de garantizar los derechos de las personas, colectividades y la naturaleza, generar y ejecutar las políticas públicas, controlar y sancionar su incumplimiento, así como dirigir, planificar y regular el proceso de desarrollo;

Que el artículo 278 de la Constitución, establece que para la consecución del buen vivir, correspondé a las personas y a las colectividades, y sus diversas formas organizativas, participar en todas las fases y espacios de la gestión pública y de la planificación del desarrollo nacional y local, y en la ejecución y control del cumplimiento de los planes de desarrollo en todos los niveles;

Que es deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, ... de conformidad con lo dispuesto en su Art. 3 numeral 1.

Que el Ecuador ha firmado y ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación con la mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Belén Do Pará), así como otros Convenios y Tratados internacionales en materia de igualdad de género suscritos y ratificados por el Estado Ecuatoriano.

Que el Artículo 3 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización establece el principio de igualdad de trato, entendido como el derecho de todas las personas a gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades en el marco del respeto a los de interculturalidad, plurinacionalidad, equidad de género, generacional, usos y costumbres;

Que el artículo 54 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, establece entre las funciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, la de diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad de género e incluir en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;

Que el artículo 327 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, responsabiliza a los concejos cantonales, de la creación de la comisión permanente de igualdad y género y de la fiscalización al interior del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito sobre la implementación y desarrollo de políticas públicas de igualdad que permitan el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución;

Que el artículo 598 del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, establece la creación de los consejos cantonales para la protección de los derechos, con atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas municipales, articuladas a las políticas de los Consejos nacionales para la Igualdad.

Que el artículo 9 de la ley orgánica de creación de los Consejos Nacionales para la Igualdad determina sus atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, discapacidades y movilidad humana. Y en su numeral 7) establece desarrollar mecanismos de coordinación con las entidades rectoras y ejecutoras de la política pública y los organismos especializados por la garantía y protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

Que la resolución del Consejo Nacional de Planificación publicada en registro Oficial N° 950 de 9 de mayo de 2013, Artículo 4 establece, encarga a SENPLADES, la validación de las Agendas Nacionales para la Igualdad como insumo de obligatoria observancia para el sector público y para la articulación con los procesos de formulación de política pública de todos los niveles.

Que el Artículo 5 del Consejo Nacional de Planificación establece la competencia exclusiva de las municipalidades, la planificación del desarrollo cantonal;

Que el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas –COPFP, establece en el artículo 14. Enfoques de Igualdad.- En el ejercicio de la planificación y la política Pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico –culturales, generacionales, de discapacidades y movilidad.

En ejercicio de su facultad normativa, establecida en el artículo 57 letra a), 87 letra a), 295 y 467 del Código y 47 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas

Que la Secretaría de Inclusión Social, establece como lineamientos de política pública priorizar acciones tendientes al cumplimiento de los derechos de las mujeres y la transversalización del enfoque de género, que permitan asumir un rol activo del Municipio del DMQ y de las organizaciones de la sociedad civil para la construcción de una sociedad en donde mujeres y hombres tengan iguales oportunidades, para garantizar la igualdad real, igualdad de oportunidades y no discriminación en razón del género.

En ejercicio de su facultad normativa, establecida en el artículo 57 letra a), 87 letra a), 295 y 467 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas.

## **EXPIDE**

### **ORDENANZA QUE IMPULSA, PROMUEVE E INCORPORA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**

**Artículo 1.- Objetivo.-** Transversalizar el enfoque de género en el diseño, elaboración e implementación participativa de políticas, planes, programas y proyectos de gestión, desarrollo y ordenamiento en el MDMQ; que considere la interseccionalidad, la vinculación a la planificación integral de la municipalidad, en el marco de sus diferentes componentes, para garantizar la igualdad real, igualdad de oportunidades y no discriminación en razón del género.

**Artículo 2.- Naturaleza.-** La presente Ordenanza rige la planificación, organización, gestión, conformación y funcionamiento de las instancias del MDMQ, y los mecanismos de planificación, legislación y fiscalización para asegurar la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos que involucran a la población del DMQ, a fin de garantizar la igualdad, equidad y no discriminación.

**Artículo 3.- Principios rectores.-** Se aplicarán los principios de igualdad y no discriminación, participación social, solidaridad, interculturalidad, intergeneracional, aplicación de principios de derechos humanos y el respeto a la autonomía de los sujetos sociales, en especial de las mujeres en tanto sujetos individuales y colectivos.

**Artículo 4.- Del Plan Estratégico de Transversalización de Género en la Gestión, Desarrollo y Ordenamiento Territorial.-** La Secretaria de Planificación tiene la responsabilidad de elaborar de forma anual el Plan Estratégico de Transversalización de Género en las Políticas Municipales que deberán considerar planes, programas y proyectos, responsables, recursos y plazos que garanticen el cumplimiento del objetivo de la presente ordenanza.

**Art. 5.- Líneas estratégicas de la política.-** Estas líneas se expresan a través de tres ejes:

- a. *Incluir el enfoque de igualdad de género en los sistemas de gestión municipal:* definir estrategias que consideren las necesidades específicas respecto a la igualdad de género en todos los planes estratégicos municipales y desagregar los indicadores, implementar sistemas de seguimiento y evaluación del presupuesto destinado a la igualdad de género, determinar las variables y modificar los sistemas informáticos que utiliza el DMQ en el manejo de su información para asegurar el flujo de información que permita el control de la transversalización.
- b. *Institucionalizar el enfoque de igualdad de género en la gestión del Talento Humano:* elaborar e implementar la normativa interna que consolide la política de igualdad de género en las contrataciones, crear procesos de educación en igualdad de género dirigidos al personal y sus contratistas, difundir las acciones emprendidas por la DMQ en igualdad género
- c. *Proporcionar servicios a la población desde un enfoque de igualdad de género:* trabajar con colectivos de mujeres y de género, diseñar protocolos para atención de usuarias y usuarios, realizar procesos educativos en igualdad de género dirigidos a personas servidoras públicas y a la población en general, prever un porcentaje de acciones de cada dependencia municipal que aporten a la igualdad de género.

**Artículo 6.- Del aseguramiento de la transversalización.-** A partir de la entrada en vigencia de la presente ordenanza, todos los planes, programas y proyectos del MDMQ deberán contar con un dictamen favorable de transversalización de género de la Comisión de Igualdad, Género e Inclusión Social, para su aprobación y ejecución. Este dictamen favorable contendrá el criterio por el cual, la Comisión considera que la política evaluada cumple con los criterios mínimos para garantizar la transversalidad del enfoque de género.

**Art. 7.- Del monitoreo, seguimiento y evaluación de la transversalización del enfoque de género.-** Sin perjuicio de los mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación que emanen del Plan Estratégico de Transversalización del enfoque de Género en las Políticas Municipales, se establecen los siguientes indicadores de cumplimiento obligatorio por el MDMQ, de forma tal de garantizar un cumplimiento mínimo en la transversalización del enfoque de género:

- a. Índice de percepción del enfoque de género: se refiere al conocimiento que tienen las y los servidores del MDMQ sobre el enfoque de igualdad de género. Es indicador deberá ser mayor al 70% con un crecimiento de 10 puntos porcentuales de forma anual.
- b. Porcentaje de servidores/ as mujeres/ hombres del MDMQ sensibilizadas/ capacitadas/ os en enfoque de igualdad de género. Este indicador deberá ser mayor al 10% con un incremento de 10 puntos porcentuales de forma anual.
- c. Índice de género en cargos de libre remoción. Cómo mínimo, en el MDMQ el 51% de los funcionarios de libre remoción deben ser mujeres.
- d. 100% de las vacancias y nuevas incorporaciones de agentes civiles de tránsito serán cubiertas con mujeres.
- e. 100% de las vacancias y nuevas incorporaciones de agentes de control del espacio público serán cubiertas con mujeres.
- f. 100% de las vacancias y nuevas incorporaciones de los conductores del transporte público serán cubiertas con mujeres
- g. Participación porcentual diferenciada por género que conforman el talento humano del MDMQ. Este indicador deberá ser mayor al 47% para el año siguiente de la aprobación de la presente ordenanza y deberá llegar al 50% en un máximo de 3 años.
- h. Número de sistemas informáticos que desagregan la información con enfoque de igualdad de género. Deberán ser mayor al 50%, llegando al 100% en un plazo máximo de 3 años contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ordenanza.
- i. Número de protocolos elaborados e implementados que permitan transversalizar el enfoque de igualdad de género en los macro procesos de talento humano. Este indicador deberá ser de 10 protocolos mínimos por año.
- j. Número de normas internas que consolidan la política de género. No menor a 5 por año.
- k. Número de protocolos de atención a usuarias y usuarios del MDMQ que incluyen directrices con enfoque de igualdad de género y reconocimiento de las necesidades diferenciadas de hombres, mujeres y personas de diversa identidad. No menor a 5 por año.

**Art. 8.- De la metodología para la implementación de las políticas.-** La Secretaria de Planificación desarrollará una metodología participativa que sea de cumplimiento obligatorio en las etapas de planificación desconcentrada de las diferentes dependencias municipales del MDMQ. Adicionalmente creará mecanismos para control del cumplimiento de la presente disposición.

**Art. 9.- De la capacitación.-** Se capacitará de forma continua al personal del MDMQ en el enfoque de género para el desarrollo de las políticas, planes y proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **PRIMERA.-**



La Secretaría de Planificación presentará el Plan Estratégico de Transversalización de Género en las Políticas Municipales en un plazo máximo de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ordenanza.

#### **SEGUNDA.-**

La Administración General a través de la entidad responsable presentará a partir del 2020 el presupuesto que incluya la aplicación del catálogo con enfoque de género, en sus políticas, planes y proyectos.

#### **TERCERA.-**

Con la finalidad de tener una línea de base que permita conocer con certeza estadística los tres ejes del Plan Estratégico de Transversalización de Género en las Políticas Municipales, así como los indicadores de una línea base para el seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género en la gestión del municipio, el Instituto de la Ciudad realizará un levantamiento estadístico en un plazo no mayor a los 60 días a partir de la aprobación de la presente ordenanza.

#### **CUARTA.-**

En un plazo de 90 días la Secretaría de Planificación presentará un cronograma y currículo de capacitación con enfoque de género para los funcionarios/ as y servidores/ as municipales a fin de dar cumplimiento a la presente ordenanza.

#### **QUINTA.-**

La Secretaría de Planificación presentará la metodología para la implementación de la política en un plazo de 60 días.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

La presente ordenanza entrará en vigencia el día siguiente de su publicación.

Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Concejo del Distrito Metropolitano de Quito.

**ALCALDE DEL MDMQ**