

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

Exposición de Motivos

El reconocimiento histórico de la lucha de las mujeres es fundamental para situarnos en el contexto actual, valorar las conquistas alcanzadas como resultado de ello y mirar en perspectiva el camino que aún queda por recorrer para vivir plenamente todos los derechos humanos, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador y así superar las brechas de inequidad social, desigualdad e injusticia aún prevalecen.

Si bien el Ecuador ha ratificado algunos tratados internacionales, para erradicar la violencia contra la mujer, -como la CEDAW, Belem Do Pará y otros- y el país cuenta con una vasta normativa constitucional que protege y garantiza los derechos de las mujeres, contando además con una ley específica que previene, protege y repara estos derechos; las cifras que persisten, en temas laborales, son aún alarmantes; ya que, según el INEC las mujeres ganan 25% menos que los hombres. Y, según Ipsos, compañía de investigación de mercados, un 51% de las mujeres cree que los hombres tienen acceso a mejores puestos. En el Ecuador, los datos dan cuenta que solo el 37,1% de los puestos directivos son ocupados por mujeres. Además, es importante recalcar que en el año 2019, por cada 72 horas ocurrió un femicidio.

En la actualidad se admite que las obligaciones de los Estados es proteger y garantizar los derechos humanos; esto incluye claramente el deber de proteger a las mujeres frente a las violaciones cometidas por terceros, incluso en la esfera privada, y el de adoptar medidas positivas para garantizarlos. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer abarca las acciones en la esfera pública como en la privada. En su artículo 2, literal e) se menciona específicamente la obligación de los Estados de eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquier persona, organización o empresa, y su artículo 2, literal f) se refiere a la modificación o derogación no solo de las leyes y reglamentos, sino también de los usos y prácticas de carácter discriminatorio. En su artículo 5, literal a) se exige a los Estados: "Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer así como otros órganos y mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas han señalado que los Estados tienen obligación de luchar contra los actos cometidos por particulares. Concretamente, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su recomendación general N° 19 (1992) sobre la violencia contra la mujer precisa que "los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos...". Asimismo, el Comité de Derechos Humanos confirmó en su observación general N° 31 (2004) sobre la índole de la obligación jurídica general impuesta a los Estados partes, los cuales tienen obligaciones negativas como positivas: abstenerse de violar los derechos humanos y también protegerlos y hacerlos efectivos, entre otras cosas amparando a los titulares de esos derechos contra los actos cometidos por personas o entidades.

En este sentido la transversalizar el enfoque de género, con énfasis mujeres, en las políticas públicas del gobierno local, tiene como fin visibilizar y corregir las desigualdades e inequidades, a través del compromiso explícito 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 es identificada, también, como una estrategia para incrementar su efectividad; construir políticas públicas más equitativas e incluyentes, permitiendo una participación activa de las mujeres especialmente.

La transversalización del enfoque de género se utiliza para trastocar la organización y gestión del sector público, en este caso en la gestión municipal y, de este modo, incorporar criterios de equidad de género, con énfasis mujeres, en todo el proceso de planificación y ejecución de la política pública, atendiendo las especificidades de mujeres con acciones que permitan aminorar las brechas de desigualdad y aportar en el cambio de patrones socioculturales.

La visión y gestión del desarrollo local con Enfoque de Género, énfasis mujeres, conlleva cambios culturales de relevancia para las personas, las instituciones y 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.

La progresiva incorporación del enfoque de género, énfasis mujeres, en las políticas públicas implica un desafío importante y tiene que ver con la formación del talento humano a cargo de su 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.

La Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, es una deuda pendiente en el ámbito laboral del MDMQ, la mujer servidora municipal enfrenta brechas enormes para su desarrollo humano y profesional.

Con arreglo al sistema jurídico de los derechos humanos, los agentes estatales tienen la obligación de respetar, proteger y cumplir plenamente las normas y reglas de derechos humanos establecidas a nivel internacional, regional y nacional.

Avanzar en una planificación responsable, consciente de la existencia de desigualdades a superar supone contar con una institucionalidad sólida, de mirada estratégica, que incorpora el enfoque de género, énfasis mujeres, en cada una de sus decisiones, para esto debe implementarse instrumentos, herramientas, e indicadores que permitan evaluar la gestión y contar con un equipo humano capacitado y sensibilizado para ello.

El Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, como un referente político, administrativo, social, está obligado a transitar en este camino que procura superar las desigualdades entre hombres y mujeres así como generar políticas, servicios que garanticen la eliminación de todas las formas de violencia y discriminación hacia las mujeres.

Es así que, este plan recoge la obligación de concretar medidas destinadas a alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de género bajo el criterio de transversalidad, en un Plan Estratégico de Igualdad.

CONSIDERANDO:

Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe cualquier acción o conducta que, basada en género, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; e impone sobre los estados la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, reconoce que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos

humanos y, en especial, derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;

Que, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 153, de 25 de noviembre de 2005, prohíbe cualquier acción o conducta que, basada en género, cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado; e impone sobre los estados la obligación de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia. Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, reconoce que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos y, en especial, derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado;

Que, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, derivada de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, en su objetivo estratégico DI busca adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer, planteando como una de las obligaciones estatales la adopción o aplicación de leyes pertinentes que contribuyan a la eliminación de la violencia contra la mujer, haciendo hincapié en la prevención de la violencia, en la protección de las mujeres víctimas, en el acceso a remedios justos y eficaces, y en la reparación de los daños causados.

Que, el Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador, en adelante la Constitución, establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico;

Que, Art. 11, numeral 2 de la Constitución de la República prescribe que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, y que nadie puede 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;

Que, el Art. 11 numeral 8 de la Constitución determina que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de normas, jurisprudencia y políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio;

Que, el artículo 11 numeral 9 de la Constitución establece que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 33, IBIDEM indica "(...)El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"

Que, el Art. 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 Art. 38 literal c de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece que los Gobiernos Autónomos Descentralizados tienen la atribución de crear y fortalecer Juntas Cantonales de Protección de Derechos; así como capacitar al personal en atención y emisión de medidas;

Que, el Art. 50 de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres manifiesta que sin perjuicio de las atribuciones ya establecidas en otros cuerpos normativos, corresponde a las Juntas Cantonales de Protección de Derechos las siguientes atribuciones: a) Conocer de oficio o a petición de parte, los casos de amenaza o violación de los derechos de mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en el marco de su jurisdicción; y, disponer las medidas administrativas de protección que sean necesarias para proteger el derecho amenazado o restituir el derecho violado; b) Interponer las acciones necesarias ante los órganos judiciales competentes en los casos de incumplimiento de sus decisiones; c) Requerir de los funcionarios públicos de la administración central y seccional, la información y documentos que requieran para el cumplimiento de sus funciones; d) Llevar el registro de las personas sobre las cuales se hayan aplicado medidas de protección y proporcionar la información al Registro único de Violencia contra las Mujeres; e) Denunciar ante las autoridades competentes, la comisión de actos de violencia de los cuales tengan conocimiento; y, f) Vigilar que en los reglamentos y prácticas institucionales, las entidades de atención no violen los derechos de las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores..

Que, el artículo 229 de la Constitución de la República establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y

servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia;

Que, La Ley Orgánica del Servicio Público en los Artículos Uno y dos evoca "(...) Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Que, el Art. 2.- IBIDEM indica.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Que, el Art. 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 Art. 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 Art. II.5.36 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito establece que es responsabilidad del Estado, en sus diferentes niveles y a través de sus organismos especializados; crear las condiciones suficientes dentro de sus planes de desarrollo, estructura institucional y normativa, para la protección de los derechos humanos, de los grupos de atención prioritaria, tal como los define la Constitución; y, aquellos que se encuentran en situación de exclusión y/o vulnerabilidad, en el Distrito Metropolitano de

Quito, considerando que el término protección equivale a todas aquellas acciones encaminadas a prevenir, detener, evitar, disponer, ejecutar e implementar mecanismos jurídicos o fácticos, ante el riesgo o efectiva vulneración de derechos.

Que, el Art. II.5.9 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito establece que el Sistema de Protección Integral del Distrito Metropolitano de Quito (en adelante Sistema) es un conjunto articulado y coordinado de organismos, entidades, servicios públicos, privados y comunitarios, que definen, ejecutan, controlan y evalúan las políticas, planes, programas y acciones, con el propósito de garantizar la protección integral de las personas en situación de riesgo o vulneración de derechos; define acciones, recursos, medidas, procedimientos y gestiona la aplicación de sanciones ante los órganos competentes de acuerdo a la ley, en todos los ámbitos, para asegurar la vigencia, ejercicio, exigibilidad y restitución de derechos, establecidos en la Constitución, instrumentos jurídicos internacionales y demás leyes del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Que, La Ley Orgánica del Servicio Público en los Artículos Uno y dos evoca "(...) Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Que, el Art. 2.- IBIDEM indica.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Que, el Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, dispone, en el artículo 23.- *"De su cumplimiento.- De conformidad con lo que determina el artículo 50 de la LOSEP, el Ministerio de Relaciones Laborales y la UATH o la que hiciere sus veces, vigilará el cumplimiento de los deberes, derechos y prohibiciones de las y los servidores establecidos en la citada ley y este Reglamento General".*

Los derechos de las o los servidores públicos previstos en el artículo 23 de la LOSEP son irrenunciables de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En ejercicio de las atribuciones contenidas en el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador, en los artículos 7 y 87 literal a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; y, el artículo 8 de la Ley Orgánica de Régimen para el Distrito Metropolitano de Quito.

EXPIDE

ORDENANZA QUE IMPULSA, PROMUEVE E INCORPORA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO, ÉNFASIS MUJERES, 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 involucren a la población del MDMQ, a fin de garantizar la igualdad, equidad y no discriminación. La presente Ordenanza rige la planificación, organización, gestión, conformación y funcionamiento en todas las instancias del MDMQ.

Artículo 3.- Principios Rectores.- Sin perjuicio de otros principios contemplados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, la implementación de esta ordenanza se guiará por los siguientes principios:

a) **Respeto.-** El más alto deber del Estado, en sus diferentes niveles de gobierno, consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución y en la Ley Orgánica de Prevención y Erradicación de la Violencia de Género Contra las Mujeres.

b) **Igualdad y no discriminación.-** Todas las políticas, programas y servicios promoverán la igualdad de derechos en la diversidad y desarrollarán iniciativas tendientes a eliminar toda forma de discriminación, racismo y xenofobia.

c) **Equidad.-** Las políticas, programas y servicios tendrán entre sus principales objetivos la reducción de las inequidades socioeconómicas e incluirán medidas para promover formas de solidaridad entre las y los habitantes del DMQ, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, tal como los define la Constitución; y, aquellos que se encuentran en situación de exclusión y/o vulnerabilidad.

e) **Participación.-** Todas las políticas, programas y servicios se construirán con la participación activa de todos los actores sociales.

f) **Pro homine.-** El MDMQ en la implementación de las políticas y programas y en la prestación de los servicios, aplicará las normas e interpretación que favorezca de mejor manera la vigencia y el ejercicio de los derechos humanos reconocidos en la Constitución, leyes e instrumentos internacionales.

g) **Respeto a la orientación sexual e identidad de género.-** La gestión municipal, en todas sus dimensiones, propenderá a la implementación de servicios integrales de atención para las personas sin importar su orientación sexual o identidad de género, considerándose las particularidades de cada grupo que conforma la población LGBTI, en el DMQ.

h) **Progresividad de derechos y prohibición de regresividad.-** Las políticas, programas, presupuestos y servicios que regule esta ordenanza se desarrollarán de manera progresiva, según el contenido de los derechos.

Se reformularán de manera inmediata aquellas medidas o políticas que pudieren tener un carácter regresivo.

k) **Ciudadanía Universal.-** Se propenderá, de manera progresiva, al ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones entre personas ecuatorianas y de otras nacionalidades, sin importar su condición migratoria u origen.

l) **Atención prioritaria y especializada.-** Las políticas, programas y servicios de esta ordenanza se diseñarán e implementarán de manera que se preste atención prioritaria y especializada a las mujeres, con la finalidad de reducir las brechas de desigualdad existentes.

m) **Integralidad de las políticas.-** Las políticas y programas que forman parte de esta ordenanza tendrán por objeto la promoción, atención, prevención, protección ante el riesgo o inminente vulneración y restitución de los derechos humanos; tanto individuales como colectivos.

n) **Corresponsabilidad.-** Es deber de la ciudadanía intervenir en la formulación, ejecución, vigilancia y exigibilidad de las políticas, programas y servicios que conforman esta ordenanza.

o) **Subsidiariedad y concurrencia.-** Se promoverá la responsabilidad compartida con los niveles de gobierno central, provincial y parroquial en el marco de las competencias exclusivas y concurrentes de cada uno de ellos.

p) **Territorialidad.-** Para el funcionamiento de esta ordenanza se considerará las particularidades propias de cada territorialidad, tanto en lo urbano como en lo rural, así como en las circunscripciones de los pueblos indígenas, afro-ecuatorianos y montuvios.

Artículo 4.- Enfoques.- Esta ordenanza implementará los siguientes enfoques:

a) De derechos.- Reconoce a todas las personas, colectivos, pueblos y nacionalidades, como sujetos de derechos e identifica las obligaciones estatales que, dentro de las competencias de los diferentes niveles de gobierno, deben cumplirse para garantizar tales derechos.

c) De género.- Implica la necesidad de superar y erradicar progresivamente las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres a fin de lograr la paridad de género y combatir toda forma de discriminación y violencia ejercida por condiciones de género.

d) De diversidad.- Reconocer a las personas en la diversidad como iguales, desde todas las expresiones y diferencias, como un mecanismo de reconocimiento de la unidad.

e) De inclusión.- Promueve la adopción de estrategias para garantizar la igualdad de oportunidades para la inclusión social, económica y cultural de todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminación de ningún tipo.

f) Generacional.- A fin de fomentar, promover relaciones armoniosas y solidarias entre las distintas generaciones, preservando la especificidad del tratamiento de protección y restitución de derechos en las diversas fases o grupos generacionales, y la especialidad en lo que se refiere al manejo de procesos y procedimientos.

g) Interculturalidad.- De manera que propicie el diálogo y el intercambio de saberes, promover el respeto a las diferentes culturas y cosmovisiones de los pueblos y nacionalidades indígenas y afrodescendientes; así como de las expresiones culturales urbanas y rurales en el DMQ. Perspectiva que posibilita la identificación de elementos culturales para una mejor comprensión de las diferencias, en el ejercicio de derechos de las personas de otras nacionalidades.

h) Enfoque diferencial.- Que consiste en la adopción de acciones afirmativas para erradicar la discriminación y garantizar el derecho a la igualdad, asumiendo que personas en situaciones similares deben ser tratadas de forma igual y aquellas que están en situaciones distintas en forma proporcional a esta diferencia.

i) Interdependencia.- Que consiste en el establecimiento de formas de relacionamiento adecuadas y pacíficas entre los seres humanos, con la finalidad de contribuir a la generación de una cultura de paz. Esto incluye las expresiones culturales y sus manifestaciones.

Artículo 5.- Del Plan Estratégico de Transversalización de Género en la Gestión, Desarrollo y Ordenamiento Territorial.- La Secretaría de Planificación tiene la responsabilidad de elaborar el Plan Estratégico de Transversalización de Género, énfasis mujeres, que deberán considerar políticas, planes, programas y proyectos, responsables, recursos y plazos que garanticen el cumplimiento del objetivo de la presente ordenanza.

Artículo 6.- Ejes estratégicos.-

Eje 1: Coordinación Institucional.

Eje 2: Transformación Social.

Eje 3: Estado del Bienestar con Perspectiva de Género.

Eje 4: Empleo y Economía.

Artículo 7.- Del aseguramiento de la transversalización.- A partir de la entrada en vigencia de la presente ordenanza, todas las políticas, planes, programas y proyectos del MDMQ podrán ser objetados por la Secretaría de Inclusión Social (SIS). Este dictamen favorable o desfavorable, contendrá el criterio por el cual, la Secretaría considera que la política, plan, programa o proyecto, cumple o no con los criterios mínimos para garantizar la transversalidad del enfoque de género, énfasis mujeres.

Art. 8.- Del monitoreo, seguimiento y evaluación de la transversalización del enfoque de género.- Sin perjuicio de los mecanismos que establece el monitoreo, seguimiento y evaluación que emanen del Plan Estratégico de Transversalización del enfoque de Género en las Políticas Municipales y demás instrumentos de planificación, se crean 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, entre estos 10% para Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afro descendientes y Montubios.
- e. 100% de las vacancias y nuevas incorporaciones de agentes de control del espacio público serán cubiertas con mujeres, entre estos 10% para Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afro descendientes y Montubios.
- f. 100% de las vacancias y nuevas incorporaciones de los conductores del transporte público serán cubiertas con mujeres, entre estos 10% para Pueblos y Nacionalidades Indígenas, Afro descendientes y Montubios.
- 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 Secretaría de Planificación, la DMRH en coordinación con las organizaciones de servidores municipales, legalmente establecidas, desarrollarán una metodología, que sea de cumplimiento obligatorio en las diferentes dependencias del MDMQ. Adicionalmente se creará comisiones 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, del RH en el MDMQ

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.-

La Secretaría de Planificación presentará el Plan Estratégico de Transversalización de Género en las Políticas Municipales a la Secretaría de Inclusión Social y organizaciones de servidores municipales, legalmente establecidas, para su validación, 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 el clima laboral del talento humano (mujeres), la DMRH realizará un levantamiento, en un plazo no mayor a los 60 días a partir de la aprobación de la presente ordenanza.

CUARTA.-

En un plazo de 60 días, una vez abalizado el Plan Estratégico de Transversalización de Género, la Secretaría de Territorio y Participación Ciudadana y la Administración General presentarán un cronograma 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 y la Secretaría de Inclusión Social presentarán 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