



**ACTA RESOLUTIVA DE LA SESIÓN No. 051 ORDINARIA DE LA COMISIÓN DE
IGUALDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL
-EJE SOCIAL-**

LUNES 21 DE DICIEMBRE DEL 2020

En el Distrito Metropolitano de Quito, siendo las 10h05 del 21 de diciembre del 2020, conforme la convocatoria de 18 de diciembre del 2020 se lleva a cabo mediante la plataforma virtual "Microsoft Teams", la sesión No. 051 - ordinaria de la Comisión de Igualdad, Género e Inclusión Social, presidida por la concejala Gissela Chalá Reinoso.

Por disposición de la señora presidenta de la comisión, se procede a constatar el quórum reglamentario, el mismo que se encuentra conformado por las concejalas: Gissela Chalá Reinoso, Blanca Paucar y Miguel Coro de conformidad con el siguiente detalle:

REGISTRO ASISTENCIA – INICIO SESIÓN		
INTEGRANTES COMISIÓN	PRESENTE	AUSENTE
Gissela Chalá	1	
Miguel Coro	1	
Blanca Paucar	1	
TOTAL	3	0

Además, se registra la presencia de los siguientes funcionarios: Javier Madera delegado de la Secretaria de Inclusión Social, Lorena Berrazueta Pinto delegada de la Secretaria de Salud, Doris Vaca delegada del Secretario de Comunicación, Ximena Del Carmen Villafuerte Mejía Secretaria General de Coordinación Territorial y Participación Ciudadana, Carolina Pérez Secretario General de Seguridad y Gobernabilidad, Diego Wladimir Jara Calvache Secretario de Cultura, Nadia Raquel Ruiz delegada del Administrador General, Fernando Rojas Subprocurador Metropolitano, María Inés Hidalgo Cadena Directora Metropolitana de Recursos Humanos, Verónica Paulina Moya Campaña Secretaria Ejecutiva - Consejo de Protección de Derechos, Gabriela Cevallos delegada del Director de la Unidad Patronato Municipal San José, Martha Gicela Osorio Vizcaino Directora Metropolitana de Capacitación, Samuel Byun Prosecretario General del Concejo Metropolitano de Quito, Said Flores técnico de la Secretaría General del Concejo Metropolitano de Quito.

La abogada Hillary Herrera, delegada de la Secretaría General del Concejo Metropolitano de Quito ante la Comisión de Igualdad, Género e Inclusión Social, constata que existe el quórum legal y reglamentario y procede a dar lectura del orden del día:



1.- Informe por parte de la Secretaria de Inclusión Social de la implementación de la Resolución No. 057-CIG-2020 referente al “Protocolo para la erradicación y prevención de acoso laboral y de violencia de género, el mismo que será aplicado en todas las dependencias y empresas municipales”, y, resolución al respecto.

2.- Análisis de protección de derechos laborales y prevención de acoso; y, resolución al respecto.

3.- Varios

Se pone en consideración el orden del día y se toma votación, con los siguientes resultados:

REGISTRO DE VOTACIÓN					
INTEGRANTES COMISIÓN	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN	EN BLANCO	AUSENTE
Gissela Chalá	1				
Miguel Coro	1				
Blanca Paucar	1				
TOTAL	3	0	0	0	0

Con tres votos a favor y por unanimidad la Comisión de Igualdad, Género e Inclusión Social se aprueba el orden del día.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Primer punto: Informe por parte de la Secretaria de Inclusión Social de la implementación de la Resolución No. 057-CIG-2020 referente al “Protocolo para la erradicación y prevención de acoso laboral y de violencia de género, el mismo que será aplicado en todas las dependencias y empresas municipales”, y, resolución al respecto.

Javier Madera delegado de la Secretaria de Inclusión Social, expone sobre la propuesta de protocolo para prevenir el acoso laboral y la violencia de género en el municipio de distrito metropolitano de quito.

La comisión avoca conocimiento de la presentación.

(Se adjunta presentación realizada por la (Secretaría de Inclusión Social) como Anexo 1).

Nadia Raquel Ruiz delegada del Administrador General; manifiesta que el protocolo para la erradicación y prevención de acoso laboral y de violencia de género se debe trabajar conjuntamente sobre el tema de; capacitación, inducción y comunicación.



María Inés Hidalgo Cadena Directora Metropolitana de Recursos Humanos; manifiesta que es necesario que se den capacitaciones de forma virtual y que se incluya a la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos, para poder identificar cuando se configura el acoso laboral.

La concejala Gissela Chalá presidenta de la comisión, eleva a **moción** solicitar que en treinta días la Administración General, todas las Secretarías y Empresas Públicas Metropolitanas del Distrito Metropolitano de Quito, a través del Instituto Metropolitano de Capacitación; realicen una socialización y capacitación obligatoria sobre el “Protocolo para la erradicación y prevención de acoso laboral y de violencia de género, el mismo que será aplicado en todas las dependencias y empresas municipales”; su aplicación será de obligatorio cumplimiento.

La comisión aprueba la moción, conforme la siguiente votación:

REGISTRO DE VOTACIÓN					
INTEGRANTES COMISIÓN	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN	EN BLANCO	AUSENTE
Gissela Chalá	1				
Miguel Coro	1				
Blanca Paucar	1				
TOTAL	3	0	0	0	0

La Comisión de Igualdad, Género e Inclusión Social, **resolvió:** solicitar que en treinta días la Administración General, todas las Secretarías y Empresas Públicas Metropolitanas del Distrito Metropolitano de Quito, a través del Instituto Metropolitano de Capacitación; realicen una socialización y capacitación obligatoria sobre el “Protocolo para la erradicación y prevención de acoso laboral y de violencia de género, el mismo que será aplicado en todas las dependencias y empresas municipales”; su aplicación será de obligatorio cumplimiento.

Segundo punto: Análisis de protección de derechos laborales y prevención de acoso; y, resolución al respecto.

Por solicitud de la presidenta de la comisión, concejala Gissela Chalá; se deja constancia que el Protocolo el cual se ha hecho referencia no ha sido socializado y es por esta razón que se lo abordado para que se evidencie la necesidad de contar con el mismo, para fortalecer la protección de derechos.

El concejal Miguel Coro miembro de la comisión; solicito que se dé cumplimiento con respecto a los protocolos, puesto que son en beneficio de la sociedad.



Tercer punto: Varios

El concejal Miguel Coro; solicita a la Secretaría de Inclusión Social que coordinen las actividades con los pueblos y comunidades que han sido rezagados, para que exista mayor inclusión.

La presidenta de la comisión, concejala Gissela Chalá, sin tener más puntos a tratar, clausura la sesión siendo las 11h15.

REGISTRO ASISTENCIA – FINALIZACIÓN SESIÓN		
INTEGRANTES COMISIÓN	PRESENTE	AUSENTE
Gissela Chalá	1	
Miguel Coro	1	
Blanca Paucar	1	
TOTAL	3	0

Para constancia, firma la presidenta de la Comisión de Igualdad, Género e Inclusión Social y la señora Secretaria General del Concejo Metropolitano de Quito (E).

Concejala Gissela Chalá
**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN
DE IGUALDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN
SOCIAL**

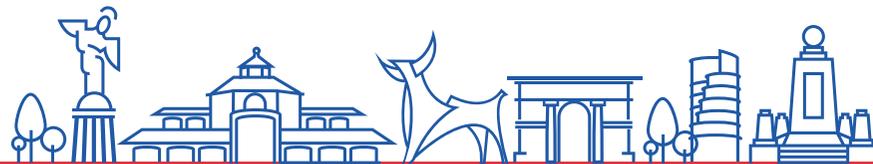
Abg. Damaris Ortiz Pasuy
**SECRETARIA GENERAL DEL
CONCEJO METROPOLITANO (E)**

REGISTRO ASISTENCIA – RESUMEN DE SESIÓN		
INTEGRANTES COMISIÓN	PRESENTE	AUSENTE
Gissela Chalá	1	
Miguel Coro	1	
Blanca Paucar	1	
TOTAL	3	0

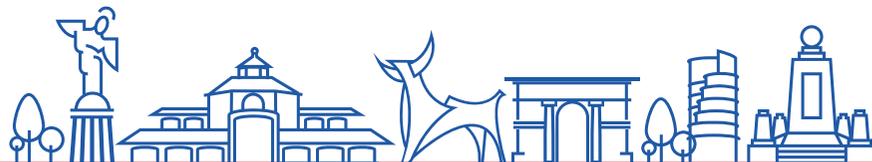
Acción	Responsable	Unidad	Fecha:	Sumilla
Elaborado por:	Hillary Herrera	GC	2020-12-22	
Revisado por:	Samuel Byun	PSGC (S)	2020-12-22	

ANEXO 1

Secretaría de
INCLUSIÓN
grande otra vez



PROPUESTA DE PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL MUNICIPIO DE DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO



MARCO NORMATIVO

- La normativa nacional e internacional establece las obligaciones del Estado para actuar de manera diligente en la prevención de la violencia de género y el acoso. En tal sentido, estas normas deben ser puestas en aplicación de la manera más eficaz y eficiente en todos los casos, con la finalidad de otorgar una verdadera protección de las personas que han sido vulneradas en su derecho a una vida libre de violencias.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- ✓ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer.

NORMATIVA NACIONAL

- ✓ Constitución de la República del Ecuador
- ✓ Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización
- ✓ Código Orgánico Integral Penal
- ✓ Código de Trabajo
- ✓ Ley Orgánica de Servicio Público
- ✓ Ley Orgánica de Salud
- ✓ Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres
- ✓ Código Municipal



OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS

- **NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**, Acuerdo Ministerial MDT 82 publicado en Registro Oficial 16 de junio de 2017.
- Resolución Nro. SIS-004-2020 de 22 de abril de 2020, la Secretaría de Inclusión Social del MDMQ.
- Oficio No. GADDMQ-SS-2020-1237-OF de 17 de junio del 2020 suscrito por la Secretaria de Salud del Distrito Metropolitano de Quito, con la propuesta de protocolo para la erradicación y prevención de acoso laboral y de violencia de género.

CÓDIGO DE TRABAJO Y LOSEP

- Artículo [...]: **“Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse (sic) como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.”**



MARCO NORMATIVO

CÓDIGO DE TRABAJO:

- “Las conductas que se denuncien como **Acoso** laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo”

LOSEP:

- **DISPOSICIÓN GENERAL DECIMA NOVENA:** “Cualquier servidor o servidora, que se encuentre dentro de un proceso de esclarecimiento sobre los delitos de acoso o agresión, deberá recibir acompañamiento psicológico proporcionados por la entidad correspondiente, durante la resolución del mismo.”



ÁMBITO DE APLICACIÓN

- El Protocolo regirá para todas los funcionarios, servidores y trabajadores que presten sus servicios en el MDMQ. Para efectos del mismo, el concepto de "lugar de trabajo" no se limitará a los espacios destinados físicamente al desempeño de actividades y horario laborales, sino a cualquier lugar y momento asociado al trabajo.
- El Sector Social, la Dirección Metropolitana de Recursos Humanos (DMRH) e instancias análogas en las demás dependencias municipales y empresas públicas, así como la Secretaría de Comunicación son las instancias directamente encargadas de la promoción y difusión del presente Protocolo.



PRINCIPIOS

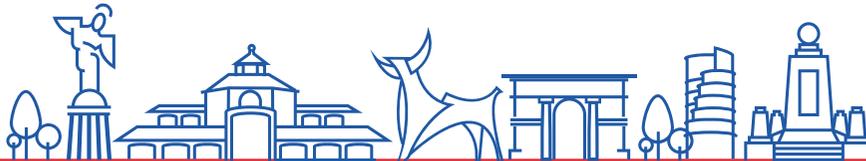
- Principio de confidencialidad
- Principio de imparcialidad
- Principio de diligencia y celeridad
- Principio de protección a la dignidad e integralidad de las personas.
- Principio del derecho a la defensa.



DEFINICIONES

Para efectos del Protocolo se usarán las siguientes definiciones:

- Las establecidas en el artículo 4 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres:
 - Violencia de género contra las mujeres
 - Daño
 - Estereotipos de género
 - Víctimas
 - Persona agresora
 - Ámbito público
 - Relaciones de poder
 - Discriminación contra las mujeres
 - Revictimización
 - Masculinidades



DEFINICIONES

Para efectos del Protocolo se usarán las siguientes definiciones:

- Los enfoques determinados en el artículo 7 de la Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres:
 - Enfoque de género
 - Enfoque de derechos humanos
 - Enfoque de interculturalidad
 - Enfoque intergeneracional
 - Enfoque de integralidad
 - Enfoque de interseccionalidad
- De la Guía informativa para sindicatos “La incorporación de la diversidad sexual en la agenda sindical”, publicada por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, INADI Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la República Argentina:
 - Identidad de género
 - Homofobia
 - Lesbofobia
 - Transfobia
 - Bifobia
 - LGTBI-fobia



DEFINICIONES

- Asimismo, conforme la LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO Y AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL:

Acoso u hostigamiento sexual con connotación laboral:

“Forma de violencia expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva, desagradable, ofensiva y/ o no consentida por la persona que lo sufre, ejercida por un superior o entre iguales; que se presentan en el lugar de trabajo o asociado a éste, dando lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. [...]”



DE LA PREVENCIÓN

Todos los órganos que son parte del MDMQ, están obligados a generar contenidos y acciones que contribuyan a la promoción de una cultura de paz, a la prevención de hechos de violencia y acoso en el contexto laboral, al fortalecimiento de los mecanismos de resolución de conflictos, y a generar condiciones de bienestar laboral.

Prevención primaria:

El MDMQ diseñará y ejecutará campañas de sensibilización y programas de capacitación para las UDATH y, de tipo general, para todo el personal con el propósito de prevenir conductas de acoso u hostigamiento laboral y violencia de género.

Prevención secundaria:

Son respuestas inmediatas a un caso de acoso u hostigamiento laboral o violencia de género para hacer frente a las consecuencias a corto plazo, evitando la re victimización.

Prevención terciaria:

Incluyen respuestas a largo plazo, después de que el acoso u hostigamiento laboral o violencia de género se haya producido, a fin de hacer frente a las consecuencias que puede tener la víctima. Este tipo de acciones serán desarrolladas por el equipo especializado multidisciplinario e interagencial.



DE LAS ACCIONES DE PROMOCIÓN

Las acciones de sensibilización, capacitación, promoción, en el marco de la prevención, constituyen un conjunto de medidas destinadas a evitar que se cometan actos de acoso u hostigamiento laboral de cualquier índole y con connotación sexo-genérica, frenar su cometimiento y atenuar sus consecuencias si alguna vez se producen.

Las acciones de prevención que se diseñen e implementen se nutrirán de aportes multidisciplinarios. Además, deberán ser estructuradas, planificadas y continuas, a manera de programas, abarcando diferentes niveles de acción y un mínimo de estrategias orientadas a:

- Visualizar los efectos negativos del acoso laboral y la violencia de género;
- Realizar documentos dirigidos a hombres, a fin de construir los significados y valores que definen las masculinidades y las relaciones intergeneracionales;
- Utilizar vocabulario incluyente; y,
- Difundir mensajes a todo el personal, motivando la enseñanza de comportamientos laborales no violentos y de respeto de los derechos humanos.



DE LAS SITUACIONES QUE PUEDEN CONFIGURARSE COMO POSIBLE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN EL CONTEXTO LABORAL

Con respecto a medidas administrativas:

- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia, moral o integridad.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Asignar tareas degradantes.

Con respecto a las relaciones sociales:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona.
- No dirigir la palabra a una persona.

Con respecto a la vida privada:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (correo electrónico o redes sociales).
- Mofas de la vida privada de una persona, a su nacionalidad, discapacidad, género u orientación sexual.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas o religiosas.

Agresiones físicas:

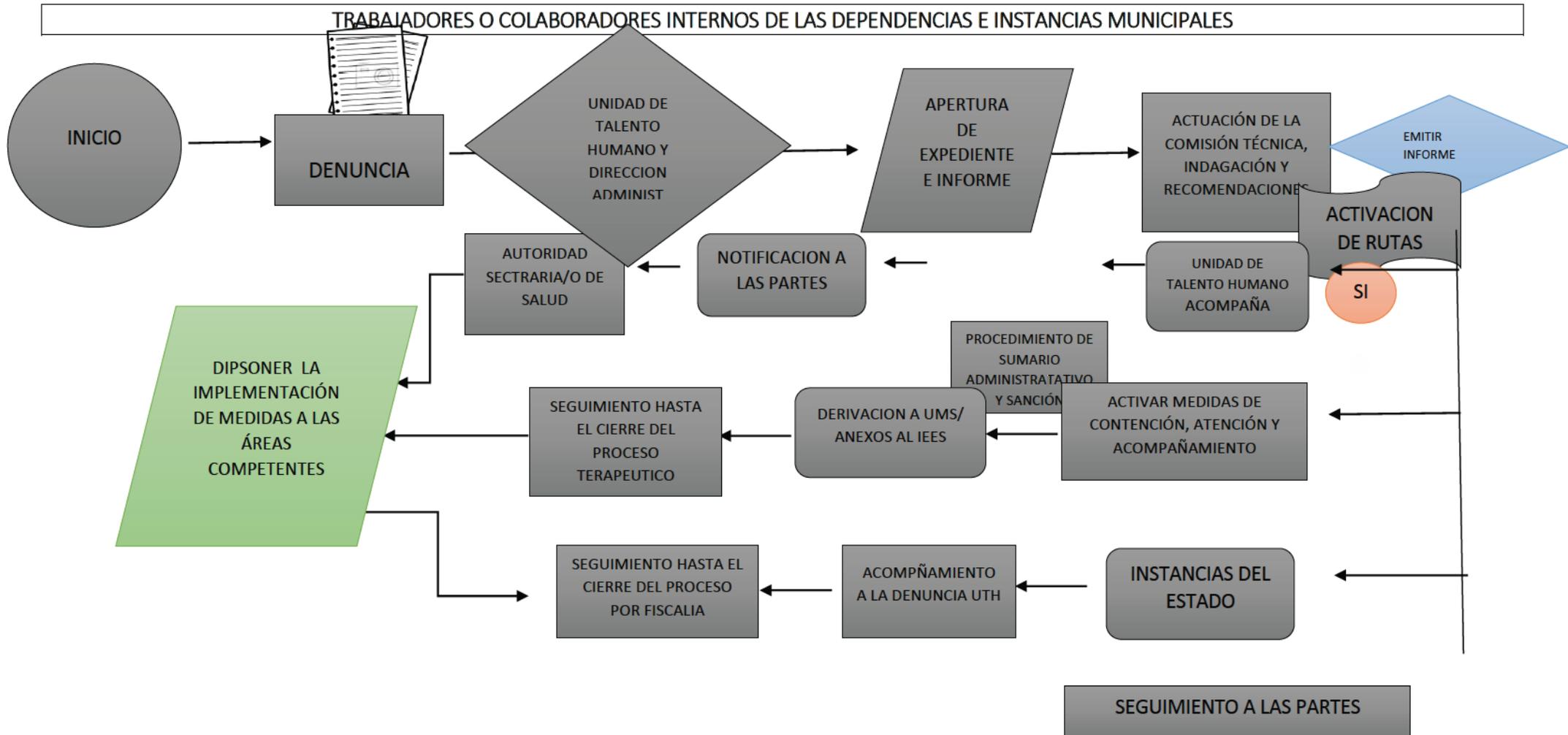
- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.

Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Amenazas verbales.
- No comunicación.

PROTOCOLO ACTUACIÓN FRENTE A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

TRABAJADORES O COLABORADORES INTERNOS DE LAS DEPENDENCIAS E INSTANCIAS MUNICIPALES



GRACIAS

